



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 21 listopada 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 99/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Względy uzasadniające – Klauzula 5 – Środki mające na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony – Odprawa w wypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z obiektywnej przyczyny – Brak odprawy w wypadku ustania umowy o pracę zawartej na czas określony *interinidad*

W sprawie C-619/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Supremo (sąd najwyższy, Hiszpania) postanowieniem z dnia 25 października 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 listopada 2017 r., w postępowaniu:

Ministerio de Defensa

przeciwko

Anie de Diego Porras,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: J.C. Bonichot, prezes pierwszej izby, pełniący obowiązki prezesa szóstej izby, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i C.G. Fernlund, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Rubia Gonzáleza oraz A. Gavelę Llopis, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz N. Ruiza Garcíę, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

* Język postępowania: hiszpański.

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy 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 UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 368).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Ministerio de Defensa (ministerstwem obrony, Hiszpania) a Aną de Diego Porras w przedmiocie kwalifikacji łączącego strony stosunku umownego oraz wypłaty odprawy w następstwie rozwiązania tego stosunku.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motyw 14 dyrektywy 99/70 stanowi:

„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; 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 99/70 jej celem jest „wykonanie załączonego do niej [porozumienia ramowego] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.

- 5 Artykuł 2 akapit pierwszy tej dyrektywy przewiduje, że:

„Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy [i muszą podjąć] wszelki[e] środki[i] niezbędn[e] dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie [...]”.

- 6 Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:

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

- 7 W akapicie trzecim tej preambuły uściślono:

„[Porozumienie ramowe] 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”.

- 8 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego celem tego porozumienia jest, po pierwsze, poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, oraz po drugie, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.
- 9 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, stanowi:
- „1. Do celów niniejszego porozumienia »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.
2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności”.
- 10 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”.
- 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, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:
- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.
2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/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”.

Prawo hiszpańskie

- 12 Artykuł 15 ust. 1 *texto refundido* Ley del Estatuto de los Trabajadores (jednolitego tekstu ustawy – kodeks pracy), zatwierdzonej Real Decreto Legislativo 1/1995 (królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995), z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu mającym zastosowanie w dacie zaistnienia rozpatrywanych w postępowaniu głównym okoliczności faktycznych (zwanej dalej „kodeksem pracy”), stanowi:

„Umowa o pracę może zostać zawarta na czas nieokreślony lub na czas określony. Umowa o pracę na czas określony może zostać zawarta w następujących przypadkach:

- a) gdy pracownik jest zatrudniany w celu wypełnienia określonego zadania, odrębnego i dającego się oddzielić od całości działalności przedsiębiorstwa, którego wykonywanie, chociaż ograniczone w czasie, jest w zasadzie trudne czasowo do określenia [...];
 - b) gdy wymagają tego warunki rynkowe, nawarstwienie pracy lub nadmierna liczba zleceń, nawet w ramach zwykłej działalności przedsiębiorstwa [...];
 - c) w przypadku konieczności zapewnienia zastępstwa dla pracowników, którym przysługuje prawo do zachowania ich stanowiska pracy, pod warunkiem że w umowie o pracę określono nazwisko zastępowanego pracownika i powód zastępstwa”.
- 13 Artykuł 15 ust. 3 kodeksu pracy przewiduje, że „umowy zawarte na czas określony z naruszeniem prawa uważa się za umowy zawarte na czas nieokreślony”.
- 14 Zgodnie z art. 15 ust. 6 tego kodeksu pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę tymczasową i umów na czas określony mają takie same uprawnienia jak pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem szczególnych rozwiązań właściwych dla poszczególnych rodzajów umów w zakresie rozwiązania umowy oraz rozwiązań wyraźnie przewidzianych w ustawie w odniesieniu do umów zawieranych w celu szkolenia.

- 15 Artykuł 49 ust. 1 kodeksu pracy stanowi:

„1. Umowa o pracę ulega rozwiązaniu:

[...]

- b) z ważnych przyczyn wskazanych w umowie, chyba że stanowią one oczywiste naruszenie prawa przez pracodawcę;
- c) wskutek upływu okresu, na jaki zawarto umowę, lub wykonania zadania lub usługi stanowiących przedmiot umowy. Wraz z rozwiązaniem umowy, z wyjątkiem wypadków umów *interinidad* i umów zawieranych na okres szkolenia, pracownikowi przysługuje prawo do otrzymania odprawy w wysokości równej proporcjonalnej części kwoty odpowiadającej 12 dniom wynagrodzenia za rok pracy lub odprawy określonej w danym wypadku w szczególnych uregulowaniach mających zastosowanie w danej dziedzinie;

[...]

- l) z prawnie dopuszczalnych obiektywnych powodów;

[...]”.

- 16 Zgodnie z art. 52 kodeksu pracy „obiektywnymi powodami” mogącymi uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę są między innymi: niezdolność pracownika do pracy, znana lub zaistniała po faktycznym rozpoczęciu pracy w przedsiębiorstwie, brak przystosowania się pracownika do racjonalnych zmian technicznych wprowadzonych na jego stanowisku pracy, względy gospodarcze, techniczne lub dotyczące organizacji lub produkcji, gdy liczba zredukowanych stanowisk pracy jest niższa od liczby wymaganej, by zakwalifikować rozwiązanie umów o pracę jako „zwolnienie grupowe”, a także, pod określonymi warunkami, powtarzające się nieobecności w pracy – nawet jeśli są uzasadnione.
- 17 Zgodnie z art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę z jednego z powodów wskazanych w art. 52 tego kodeksu prowadzi do wypłacenia pracownikowi, w momencie doręczenia mu pisemnego powiadomienia, odprawy odpowiadającej 20 dziennym stawkom wynagrodzenia za każdy przepracowany rok, przy czym dla okresów krótszych niż rok odprawa ta jest obliczana proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy, aż do równowartości 12 wynagrodzeń miesięcznych.
- 18 Na podstawie art. 56 ust. 1 kodeksu pracy w razie stanowiącego nadużycie rozwiązania umowy o pracę pracodawca powinien bądź przywrócić pracownika do pracy w przedsiębiorstwie, bądź wypłacić mu odprawę równą 33 dziennym stawkom wynagrodzenia za każdy przepracowany rok.
- 19 W art. 4 ust. 1 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (dekretu królewskiego 2720/1998 wykonującego art. 15 kodeksu pracy w zakresie umów na czas określony) z dnia 18 grudnia 1998 r. (BOE nr 7 z dnia 8 stycznia 1999 r., s. 568) umowę *interinidad* zdefiniowano jako umowę zawartą w celu zastępstwa za pracownika przedsiębiorstwa, któremu na podstawie przepisu, układu zbiorowego lub indywidualnej umowy przysługuje prawo do zachowania swojego stanowiska pracy, lub w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska pracy podczas procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu związanej z definitywnym objęciem wspomnianego stanowiska.
- 20 Zgodnie z art. 4 ust. 2 tego dekretu królewskiego w umowie należy wskazać w szczególności zastąpionego pracownika i przyczynę zastępstwa lub stanowisko pracy, które zostanie definitywnie obsadzone po zakończeniu procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu. Okres umowy *interinidad* zawartej w celu zastępstwa za pracownika przedsiębiorstwa mającego prawo do utrzymania stanowiska pracy odpowiada okresowi nieobecności tego pracownika. Okres, na jaki zawiera się umowę *interinidad* w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska pracy w trakcie trwania procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu mającej na celu definitywne zatrudnienie na tym stanowisku, odpowiada czasowi trwania tej procedury. Okres ten nie może przekraczać trzech miesięcy, a po upływie tego maksymalnego okresu nie można zawrzeć kolejnej umowy mającej ten sam przedmiot. W przypadku procedur rekrutacyjnych prowadzonych przez organy administracji publicznej w celu obsadzenia stanowisk pracy okresy obowiązywania umów *interinidad* odpowiadają okresom prowadzenia wspomnianych procedur określonym w przepisach szczególnych.
- 21 Artykuł 8 ust. 1 wspomnianego dekretu królewskiego stanowi:
- „Umowy na czas określony ulegają rozwiązaniu, po wypowiedzeniu przez którąkolwiek ze stron, z następujących przyczyn:
- [...]
- c) Umowa *interinidad* ulega rozwiązaniu w następujących przypadkach:
- 1) powrotu do pracy pracownika zastępowanego;
 - 2) upływu określonego w przepisach prawa lub w układzie zbiorowym pracy terminu na powrót do pracy;
 - 3) ustania przyczyny uzasadniającej utrzymanie stanowiska pracy;

- 4) upływu okresu trzech miesięcy podczas procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu prowadzonej w celu definitywnego obsadzenia stanowisk pracy lub okresu mającego zastosowanie w procedurach rekrutacyjnych prowadzonych w administracji publicznej”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 22 Od lutego 2003 r. A. de Diego Porras pracowała jako sekretarka w różnych dyrekcjach ministerstwa obrony na podstawie szeregu umów o pracę *interinidad*. Ostatnia umowa o pracę *interinidad*, zawarta w dniu 17 sierpnia 2005 r., miała na celu ustanowienie zastępstwa za E. Mayoral Fernández, która została zwolniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wykonywania obowiązków zawodowych w celu sprawowania mandatu związkowego.
- 23 Na podstawie Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (królewskiego dekretu z mocą ustawy 20/2012 w sprawie środków w celu zapewnienia stabilności budżetowej i w sprawie wzmocnienia konkurencyjności) z dnia 13 lipca 2012 r. (BOE nr 168 z dnia 14 lipca 2012 r., s. 50428) decyzja o zwolnieniu E. Mayoral Fernández z wykonywania obowiązków zawodowych została uchylona.
- 24 Pismem z dnia 13 września 2012 r. A. de Diego Porras została wezwana do podpisania aktu o rozwiązaniu jej umowy o pracę ze skutkiem od dnia 30 września 2012 r., co miało pozwolić na przywrócenie E. Mayoral Fernández na jej stanowisko pracy z dniem 1 października 2012 r.
- 25 W dniu 19 listopada 2012 r. A. de Diego Porras wniosła powództwo do Juzgado de lo Social n° 1 de Madrid (sądu pracy nr 1 w Madrycie, Hiszpania), podważając zarówno zgodność z prawem zawartej z nią umowy o pracę, jak i warunki rozwiązania tej umowy.
- 26 Po oddaleniu jej powództwa wyrokiem z dnia 10 września 2013 r. zainteresowana wniosła od tego wyroku apelację do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (wyższego trybunału sprawiedliwości w Madrycie, Hiszpania), przed którym podniosła, że umowy o pracę *interinidad*, na podstawie których była ona zatrudniana, zostały zawarte z naruszeniem prawa i że należy je uznać za „umowę o pracę na czas nieokreślony”. W konsekwencji rozwiązanie takiej umowy jest jej zdaniem zwolnieniem stanowiącym nadużycie i oznacza konieczność wypłacenia jej odprawy równoważnej 33 dziennym stawkom wynagrodzenia za każdy przepracowany rok.
- 27 Postanowieniem z dnia 9 grudnia 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 grudnia 2014 r., Tribunal Superior de Justicia de Madrid (wyższy trybunał sprawiedliwości w Madrycie) złożył wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 267 TFUE.
- 28 W postanowieniu tym sąd ten zauważył, po pierwsze, że zatrudnienie A. de Diego Porras na podstawie umowy o pracę *interinidad* jest zgodne z wymogami wynikającymi z obowiązujących przepisów krajowych, a po drugie – że ustanie umowy o pracę wiążącej zainteresowaną z ministerstwem obrony jest zgodne z prawem.
- 29 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (wyższy trybunał sprawiedliwości w Madrycie) miał jednak wątpliwości co do prawa A. de Diego Porras do domagania się wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania jej umowy o pracę. Sąd ten zauważył, że prawo hiszpańskie przewiduje odmienne traktowanie pod względem warunków zatrudnienia pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, i pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, w zakresie, w jakim odprawa wypłacana w razie zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wynosi równowartość 20 dziennych stawek wynagrodzenia za każdy przepracowany rok w przypadku tych pierwszych i 12 dziennych stawek wynagrodzenia za każdy rok pracy w przypadku tych drugich. Ta nierówność jest

zdaniem tego sądu jeszcze bardziej widoczna w przypadku pracowników zatrudnionych na umowy o pracę *interinidad*, którym ustawodawstwo krajowe w ogóle nie przyznaje prawa do odprawy w przypadku ustania umowy zgodnie z prawem.

- 30 Stojąc na stanowisku, że takiej różnicy w traktowaniu nie wydaje się uzasadniać żaden obiektywny powód, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (wyższy trybunał sprawiedliwości w Madrycie) wyraził wątpliwości co do zgodności odnośnych przepisów hiszpańskich z zasadą niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ustanowioną w klauzuli 4 porozumienia ramowego, w myśl jej wykładni dokonanej w orzecznictwie Trybunału.
- 31 Sąd ten skierował do Trybunału cztery pytania prejudycjalne dotyczące wykładni tej klauzuli.
- 32 W wyroku z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), Trybunał orzekł w szczególności, że klauzula ta stoi na przeszkodzie obowiązywaniu uregulowania krajowego, takiego jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, które odmawia wypłaty jakiegokolwiek odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę *interinidad*, podczas gdy dopuszcza ono wypłatę takiej odprawy między innymi porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.
- 33 Wyrokiem z dnia 5 października 2016 r. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (wyższy trybunał sprawiedliwości w Madrycie) orzekł między innymi, że zarówno zatrudnienie A. de Diego Porras na podstawie umowy o pracę *interinidad*, jak i ustanie stosunku pracy wiążącego ją z ministerstwem obrony są zgodne z właściwym uregulowaniem krajowym, że uregulowanie to ma jednak charakter dyskryminujący i że zgodnie z wyrokiem z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), zainteresowanej należy przyznać odprawę odpowiadającą 20 dziennym stawkom wynagrodzenia za każdy przepracowany rok, przysługującą na podstawie prawa hiszpańskiego w wypadku zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych lub związanych z procesem produkcji.
- 34 Ten pierwszy wyrok został zaskarżony przez ministerstwo obrony do Tribunal Supremo (sądu najwyższego, Hiszpania) skargą kasacyjną w celu ujednoczenia orzecznictwa.
- 35 Sąd ten uważa, że sytuacja A. de Diego Porras jest bezsprzecznie porównywalna, w szczególności w świetle wykonywanych przez nią zadań, z sytuacją pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.
- 36 Sąd ten uważa jednak, że mimo wykonywania przez zainteresowaną pracownicę zatrudnioną na czas określony tych samych zadań, co porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, odprawy na zakończenie umowy o pracę na czas określony nie można porównać z odprawą wypłacaną w związku z rozwiązaniem, z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy, umowy o pracę na czas nieokreślony, ponieważ umowa o pracę na czas nieokreślony nie może ulec zakończeniu z powodu upływu terminu lub ziszczenia się warunku.
- 37 Natomiast przewidziana w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy odprawa równoważna wynagrodzeniu za 20 dni za każdy rok przepracowany w przedsiębiorstwie ma zdaniem tego sądu zastosowanie w sytuacji rozwiązania umowy o pracę z jednej przyczyn przewidzianych w art. 52 kodeksu pracy niezależnie od tego, czy umowa była zawarta na czas określony czy nieokreślony. Tak więc pracownicy zatrudnieni na czas określony i pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony są traktowani w taki sam sposób, jeżeli powód ustania ich stosunku pracy jest taki sam.
- 38 W tych okolicznościach sąd odsyłający nie dopatrywał się odmiennego traktowania wspomnianego w pkt 21 wyroku z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

- 39 Zdaniem tego sądu z wyroku tego wynika, że należy przewidzieć jedną odprawę dla wszystkich sytuacji ustania stosunku pracy, mianowicie tę odpowiadającą wynagrodzeniu za 20 dni za każdy rok przepracowany w przedsiębiorstwie, nawet jeżeli może tu chodzić o sytuacje bardzo różne.
- 40 Odprawa ta powinna być zatem wypłacana po ustaniu zarówno umów *interinidad*, jak i innych umów o pracę na czas określony, co oznaczałoby zatarcie różnicy między tymi dwiema kategoriami umów na czas określony, którą ustawodawca hiszpański wprowadził w drodze art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy, który to przepis przewiduje wypłatę odprawy równoważnej wynagrodzeniu za 12 dni za każdy rok przepracowany w przedsiębiorstwie z chwilą ustania umów o pracę na czas określony innych niż umowy *interinidad*.
- 41 Tymczasem takie zróżnicowanie nie zaburza zdaniem tego sądu równowagi między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony.
- 42 Na gruncie tych rozważań sąd odsyłający zastanawia się, czy zakończenie umowy o pracę na czas określony koniecznie powinno skutkować wypłatą odprawy, a jeżeli tak – czy odprawa ta powinna być ustalana w taki sam sposób, w jaki jest ustalana odprawa wypłacana w innych wypadkach ustania stosunku pracy.
- 43 Sąd ten uściśla ponadto, że jego pytania wiążą się nie tyle z istnieniem odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ile raczej z kwestią, czy prawo hiszpańskie, przewidując wypłatę odprawy z chwilą zakończenia umów o pracę na czas określony, z wyjątkiem umów *interinidad*, przewidziało środek w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego wyłącznie dla umów o pracę na czas określony innych niż umowy *interinidad*.
- 44 Odprawa równoważna 12 dziennym stawkom wynagrodzenia za każdy rok przepracowany w przedsiębiorstwie, przewidziana w art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy, została bowiem wprowadzona w drodze Real Decreto-ley 5/2001 (królewskiego dekretu z mocą ustawy 5/2001) z dnia 2 marca 2001 r. i w drodze ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (ustawy 12/2001 w sprawie pilnych działań reformujących rynek pracy w celu zwiększenia zatrudnienia i podniesienia jego jakości) z dnia 9 lipca 2001 r. w celu transponowania dyrektywy 99/70 do hiszpańskiego porządku prawnego. Jednak osoby zatrudnione na podstawie umów *interinidad* są wyraźnie wyłączone z dobrodziejstwa tej odprawy.
- 45 Zdaniem sądu odsyłającego możliwe jest przyjęcie, że rzeczona odprawa – mimo iż nie wykazuje związku z korzystaniem z kolejnych umów o pracę na czas określony – stanowi środek w celu wypełnienia obowiązków wynikających z klauzuli 5 porozumienia ramowego i wspierania stabilności zatrudnienia.
- 46 W tym kontekście pojawia się pytanie, czy hiszpański ustawodawca mógł – nie naruszając rzeczony klauzuli 5 – wyłączyć osoby zatrudnione na podstawie umów *interinidad* z dobrodziejstwa tej odprawy.
- 47 W tej kwestii sąd odsyłający wskazuje, że z wyroku z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680), wynika, że wykonując swoje zobowiązania wynikające z klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, państwo członkowskie nie może ustanawiać różnych systemów prawnych dla różnych kategorii pracowników.
- 48 Jednakże ponieważ umowa *interinidad* dotyczy dwóch pracowników, to jest pracownika zastępującego i pracownika zastępowanego, różni się ona w przekonaniu sądu odsyłającego od innych rodzajów umów o pracę na czas nieokreślony. W tej kwestii sąd odsyłający uściśla, że o ile odprawa przewidziana

w art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy może wyrzucić skutek odstrasżający względem pracodawcy, który chciałby łatwo zmniejszyć swój personel, o tyle odprawa ta nie ma takiego samego skutku w przypadku umów *interinidad*, gdyż ich ustanie nie powoduje zmniejszenia zatrudnienia.

49 W tej sytuacji Tribunal Supremo (sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy klauzulę 4 [porozumienia ramowego] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które nie przewiduje żadnej odprawy w przypadku rozwiązania umowy *interinidad* zawartej w celu zastąpienia innego pracownika, któremu przysługuje prawo do zachowania stanowiska pracy, w sytuacji gdy rozwiązanie owej umowy następuje w celu przywrócenia do pracy pracownika zastępowanego, lecz przewiduje taką odprawę w przypadku rozwiązania umowy o pracę z innych określonych w prawie przyczyn?

2) W wypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze, czy zakresem regulacji klauzuli 5 porozumienia ramowego jest objęty środek taki jak ten ustanowiony przez prawodawcę hiszpańskiego, polegający na ustaleniu odprawy w wysokości 12 dziennych stawek wynagrodzenia za każdy przepracowany rok, którą pracownik otrzymuje po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony, nawet gdy zatrudnienie na czas określony ograniczono do jednej umowy?

3) W wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie, czy za sprzeczny z klauzulą 5 [porozumienia ramowego] należy uznać przepis prawa, który przyznaje pracownikom zatrudnionym na czas określony odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości 12 dziennych stawek wynagrodzenia za każdy przepracowany rok, ale wyklucza taką odprawę w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, w sytuacji gdy zostali oni zatrudnieni na podstawie umowy *interinidad* w celu zastąpienia pracownika, któremu przysługuje prawo do zachowania stanowiska pracy?”.

50 Sąd odsyłający zwrócił się również do Trybunału o rozpatrzenie niniejszej sprawy w trybie przyspieszonym, o którym mowa w art. 105 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem, ewentualnie o rozpoznanie jej w pierwszej kolejności, a także o nadanie tej sprawie pierwszeństwa w szczególności w stosunku do spraw C-574/16, Grupo Norte Facility, i C-677/16, Montero Mateos.

51 Postanowieniem z dnia 20 grudnia 2017 r., de Diego Porras (C-619/17, niepublikowanym, EU:C:2017:1025), prezes Trybunału oddalił wniosek Tribunal Supremo (sądu najwyższego) o rozpoznanie sprawy w trybie przyspieszonym.

52 Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), Trybunał (wielka izba) orzekł, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano żadnej wypłaty odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony, takich jak umowy *interinidad* zawarte w celu tymczasowego obsadzenia stanowiska pracy podczas procedury rekrutacyjnej lub procedury dotyczącej awansu prowadzonej w celu definitywnego obsadzenia wspomnianego stanowiska, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, podczas gdy odprawa jest przyznawana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 53 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano wypłaty żadnej odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastąpienia pracownika mającego prawo do zachowania swojego stanowiska, takich jak rozpatrywana w postępowaniu głównym umowa *interinidad*, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, podczas gdy odprawa jest przyznawana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.
- 54 W tym względzie 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. Podobnie w akapicie trzecim preambuły porozumienia ramowego wskazano, że porozumienie to stanowi „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”. Motyw 14 dyrektywy 99/70 wskazuje w związku z tym, że celem porozumienia ramowego jest między innymi poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 55 Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, ma na celu spowodowanie, by rzeczona zasada była stosowana do 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 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 56 W świetle celów porozumienia ramowego przywołanych w dwóch powyższych punktach klauzulę 4 tego porozumienia należy rozumieć w ten sposób, że wyraża ona zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 57 Należy przypomnieć, że w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanowiono, jeśli chodzi o warunki zatrudnienia, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami.
- 58 W niniejszym wypadku, po pierwsze, należy wskazać, że ze względu na to, iż w zawartej przez A. de Diego Porras umowie o pracę przewidziano, że umowa ta ulega rozwiązaniu wraz z nadejściem określonego zdarzenia, a mianowicie powrotu zastępowanej pracownicy na jej stanowisko, należy uznać, że A. de Diego Porras posiada status „pracownika zatrudnionego na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 59 Po drugie, należy wskazać, że odprawa wypłacana pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę łączącej go z pracodawcą, taka jak ta rozpatrywana w sprawie w postępowaniu głównym, wchodzi w zakres pojęcia „warunków pracy” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 44–48 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 60 Po trzecie, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zasada niedyskryminacji, której szczególny wyraz stanowi klauzula 4 pkt 1, wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w różny sposób i by różne sytuacje nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 61 W tym względzie należy zauważyć, że zasada niedyskryminacji została wdrożona i skonkretyzowana w porozumieniu ramowym jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony znajdujących się w porównywalnej sytuacji (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 62 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, 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, ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że osoby te znajdują się w porównywalnej sytuacji (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 63 W niniejszym wypadku to do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do dokonania oceny okoliczności faktycznych, należy określić, czy A. de Diego Porras w czasie zatrudnienia jej przez ministerstwo obrony na podstawie umowy o pracę na czas określony znajdowała się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przez tego samego pracodawcę w tym samym okresie (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 52).
- 64 Mimo to należy zauważyć, że z informacji udostępnionych Trybunałowi wynika, że w czasie zatrudnienia jej przez ministerstwo obrony na podstawie umowy *interinidad* A. de Diego Porras wykonywała takie same obowiązki sekretarki jak pracownica przez nią zastępowana.
- 65 Z zastrzeżeniem ostatecznej oceny, jakiej dokona sąd odsyłający w świetle wszystkich istotnych okoliczności, należy stwierdzić, że sytuacja pracownicy zatrudnionej na czas określony takiej jak A. de Diego Porras była porównywalna z sytuacją pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony przez ministerstwo obrony w celu wykonywania takich samych obowiązków sekretarki.
- 66 Po czwarte, należy zatem rozpatrzyć, czy istnieje obiektywny powód uzasadniający okoliczność, że zakończenie umowy *interinidad*, takiej jak ta w postępowaniu głównym, nie skutkuje wypłatą danemu pracownikowi zatrudnionemu na czas określony żadnej odprawy, podczas gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony otrzymuje odprawę, gdy jest zwalniany z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy.
- 67 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy rozumieć w ten sposób, że nie pozwala ono na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że to odmienne traktowanie zostało wprowadzone na mocy norm o charakterze generalnym lub abstrakcyjnym, takich jak ustawa lub układ zbiorowy (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 68 Także zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wspomniane pojęcie wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych elementów charakteryzujących warunków zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy różnica ta odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu

i czy 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 (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 69 W niniejszym wypadku rząd hiszpański podnosi różnicę charakteryzującą kontekst, w jakim zaistniały przyczyny zakończenia umów na czas określony wskazane w art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy, takie jak upływ okresu, na jaki zawarto umowę *interinidad*, w stosunku do kontekstu, w jakim przewidziano wypłatę odprawy w wypadku zwolnienia z jednego z powodów wskazanych w art. 52 wspomnianego kodeksu, takich jak przyczyny gospodarcze, techniczne lub dotyczące organizacji lub produkcji u pracodawcy, gdy liczba zredukowanych stanowisk pracy jest niższa od liczby wymaganej, aby zakwalifikować rozwiązanie umów o pracę jako „zwolnienie zbiorowe”. Aby wyjaśnić rozpatrywane w postępowaniu głównym odmienne traktowanie, wspomniany rząd podkreśla w istocie, że w pierwszej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy ma miejsce w związku ze zdarzeniem, które pracownik mógł przewidzieć w chwili zawierania umowy o pracę na czas określony. Odpowiada to rozpatrywanej w postępowaniu głównym sytuacji, w której umowa *interinidad* uległa rozwiązaniu w następstwie powrotu do pracy zastępowanej pracownicy. W drugiej sytuacji natomiast wypłata odprawy określonej w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy jest uzasadniona wolą skompensowania zawodu doznanego ze względu na niespełnienie uzasadnionych oczekiwań pracownika związanych z dalszym trwaniem stosunku pracy, którego to zawodu doznaje on w następstwie zwolnienia z powodu wspomnianego w art. 52 rzeczowego kodeksu.
- 70 W tym względzie należy wskazać, że zakończenie umowy o pracę *interinidad* A. de Diego Porras ze względu na powrót do pracy zastępowanej pracownicy wpisuje się w kontekst znacząco odmienny, z faktycznego i prawnego punktu widzenia, niż kontekst, w jakim umowa o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony jest rozwiązywana z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy.
- 71 Z zawartej w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego definicji pojęcia „umowy na czas określony” wynika bowiem, że umowa tego rodzaju przestaje wywoływać skutki na przyszłość z chwilą upływu końcowego terminu, do którego ją zawarto, a termin ten jest określony przez nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub, jak w niniejszej sprawie, nastąpienie określonego wydarzenia. A zatem strony umowy o pracę na czas określony znają, od chwili jej zawarcia, datę lub zdarzenie określające końcowy termin tej umowy. Termin ten ogranicza okres stosunku zatrudnienia, a strony nie muszą składać oświadczenia woli w tym względzie po zawarciu wspomnianej umowy (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 60).
- 72 Natomiast rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy, z inicjatywy pracodawcy, wynika z okoliczności, których nie przewidziano w chwili zawarcia umowy i które zakłócają normalny przebieg stosunku pracy (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 61). Jak wynika z wyjaśnień rządu hiszpańskiego wspomnianych w pkt 69 niniejszego wyroku, to właśnie w celu kompensacji tego nieprzewidzianego charakteru rozwiązania stosunku pracy z tego powodu i, w konsekwencji, zawodu doznanego w wyniku niespełnienia uzasadnionych oczekiwań, jakie mógł powziąć pracownik w tym dniu w odniesieniu do stabilności wspomnianego stosunku, w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy ustanowiono w tym wypadku wymóg zapłaty wspomnianemu zwolnionemu pracownikowi odprawy równej 20 dziennym stawkom wynagrodzenia za każdy przepracowany rok.
- 73 W tym ostatnim wypadku w prawie hiszpańskim nie wprowadza się zatem żadnego odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ponieważ w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy przewidziano na

rzecz pracownika ustawową odprawę równą 20 dziennym stawkom wynagrodzenia za każdy rok przepracowany w przedsiębiorstwie, niezależnie od tego, czy jego umowa o pracę była zawarta na czas określony czy nieokreślony.

- 74 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że specyficzny przedmiot odprawy z tytułu zwolnienia określonej w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy, a także szczególny kontekst, w jaki wpisuje się wypłata wspomnianej odprawy, stanowią obiektywny powód uzasadniający rozpatrywane odmienne traktowanie.
- 75 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano wypłaty żadnej odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastąpienia pracownika mającego prawo do zachowania swojego stanowiska, takich jak rozpatrywana w postępowaniu głównym umowa *interinidad*, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, podczas gdy odprawa jest przyznawana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.

W przedmiocie pytania drugiego

W przedmiocie dopuszczalności

- 76 Rząd hiszpański twierdzi, że pytanie drugie nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym. Klauzula 5 porozumienia ramowego dotyczy bowiem wyłącznie nadużyć wynikających z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony oraz wypadków naruszenia prawa. Tymczasem w rozpatrywanym sporze nie ma miejsca ani oszukańcze korzystanie z umów o pracę na czas określony, ani nadużycie takich umów. Ponadto spór w postępowaniu głównym dotyczy tylko jednej umowy o pracę na czas określony.
- 77 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się do Trybunału sąd krajowy w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny – a prawidłowość tego ustalenia nie podlega ocenie Trybunału – korzystają z domniemania, iż mają znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy wniosku jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wnosi sąd krajowy, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym czy z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem ma charakter hipotetyczny bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 27 czerwca 2018 r., Altiner i Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, pkt 22).
- 78 W niniejszej sprawie należy zauważyć, że z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że A. de Diego Porras była zatrudniona jako sekretarka w różnych dyrekcjach ministerstwa obrony na podstawie szeregu umów *interinidad* od lutego 2003 r.
- 79 W tej kwestii należy wskazać, że z klauzuli 5 pkt 2 lit. a) porozumienia ramowego wynika, że to do państw członkowskich należy ustalenie, na jakich warunkach umowy lub stosunki pracy na czas określony będą uważane za „kolejne”.
- 80 Wykładnia przepisów krajowych należy zaś do wyłącznej właściwości sądów krajowych (zob. podobnie wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 32).

81 W tych okolicznościach nie jest oczywiste, że wnioskowana przez sąd krajowy w jego pytaniu drugim wykładnia klauzuli 5 porozumienia ramowego nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym czy z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym bądź że pytanie to dotyczy problemu o charakterze hipotetycznym.

82 Pytanie drugie jest zatem dopuszczalne.

Co do istoty

83 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy klauzula 5 porozumienia ramowego powinna być interpretowana w ten sposób, że środek taki jak ten w postępowaniu głównym, który przewiduje obowiązkową wypłatę odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie pewnych umów o pracę na czas określony po upływie okresu, na jaki umowy te zostały zawarte, stanowi środek w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony i ewentualnie karania tych nadużyć lub równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu tego przepisu.

84 W tej kwestii należy przypomnieć, że klauzula 5 porozumienia ramowego, która służy realizacji jednego z wytyczonych przez to porozumienie celów, a mianowicie ograniczenia korzystania z kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, w swoim pkt 1 zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia w sposób skuteczny i wiążący, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, przynajmniej jednego spośród wymienionych w niej środków. Trzy środki wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy, maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony oraz liczby ich odnowień (wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

85 Państwa członkowskie dysponują w tym względzie zakresem uznania, ponieważ mogą one zdecydować się na skorzystanie z jednego lub kilku środków, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, bądź też z istniejących równoważnych rozwiązań prawnych, z uwzględnieniem potrzeb szczególnych gałęzi lub grup pracowników (wyrok z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

86 Tym samym klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia, pod warunkiem że nie będą one podważać celu ani skuteczności (effet utile) porozumienia ramowego (wyrok z dnia 7 marca 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

87 Klauzula 5 porozumienia ramowego nie przewiduje konkretnych sankcji w wypadku stwierdzenia nadużyć. W takim wypadku to do organów krajowych należy przyjęcie środków o charakterze sankcji, które muszą być nie tylko proporcjonalne, ale też wystarczająco skuteczne i odstraszające, aby zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych na podstawie porozumienia ramowego (wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

88 Jeżeli dochodzi do nadużycia wynikającego z zawierania kolejnych umów o pracę lub z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią sankcję i usunąć konsekwencje naruszenia prawa Unii. Zgodnie bowiem z brzmieniem samego art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 99/70 państwa członkowskie „pod[ejmują] wszelki[e] środk[i] niezbędn[e]

dla umożliwienia im stałego zapewnienia realizacji celów określonych w [tej] dyrektywie” (wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 89 Ponadto należy przypomnieć, że zadaniem Trybunału nie jest wypowiedanie się w przedmiocie wykładni przepisów prawa krajowego. Zadanie to należy bowiem do właściwych sądów krajowych, które powinny ustalić, czy właściwe uregulowanie krajowe spełnia wymogi nałożone w klauzuli 5 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 90 Do sądu odsyłającego należy zatem dokonanie oceny, w jakim zakresie warunki stosowania oraz rzeczywiste wykonanie właściwych przepisów prawa krajowego czynią je odpowiednim środkiem w celu zapobiegania stanowiącemu nadużycie wykorzystywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony oraz, w razie potrzeby, w celu karania takich nadużyć (wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 91 Trybunał może jednak, orzekając w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, udzielić sądowi odsyłającemu wskazówek pomocnych przy dokonywaniu przez niego oceny (wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 92 W tej kwestii należy zauważyć, że środek taki jak ten w sprawie w postępowaniu głównym, który przewiduje obowiązkową wypłatę odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie pewnych umów o pracę na czas określony po upływie okresu, na jaki umowy te zostały zawarte, *prima facie* nie należy do jednej z kategorii środków w celu zapobiegania nadużyciom i wskazanych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego.
- 93 Taki środek krajowy nie wydaje się też stanowić „równoważne[go] rozwiązania prawne[go], zmierzające[go] do zapobiegania nadużyciom” w rozumieniu tego przepisu.
- 94 Wypłata odprawy na zakończenie umowy, takiej jak ta wskazana w art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy, nie pozwalałaby na osiągnięcie celu wytyczonego w klauzuli 5 porozumienia ramowego, a polegającego na zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony. Wydaje się, że taka wypłata jest niezależna od wszelkich względów związanych z charakterem – prawnie uzasadnionym lub stanowiącym nadużycie – wykorzystywania umów o pracę na czas określony.
- 95 Środek taki nie okazuje się zatem zdalny do należytego karania stanowiącego nadużycie wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i usunięcia konsekwencji naruszenia prawa Unii, a w konsekwencji nie wydaje się on samoistnie stanowić środka wystarczająco skutecznego i odstrasżającego, aby zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych na podstawie porozumienia ramowego, w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 87 niniejszego wyroku.
- 96 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że do sądu krajowego należy dokonanie oceny, zgodnie całością właściwych norm prawa krajowego, czy środek taki jak ten w postępowaniu głównym, który przewiduje obowiązkową wypłatę odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie pewnych umów o pracę na czas określony po upływie okresu, na jaki umowy te zostały zawarte, stanowi odpowiedni środek w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony i ewentualnie karania tych nadużyć lub równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu tego przepisu.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 97 Poprzez pytanie trzecie, które zostało przedstawione na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak to w sprawie w postępowaniu głównym, zgodnie z którym zakończenie umów o pracę na czas określony należących do pewnych kategorii skutkuje wypłatą odprawy na rzecz pracowników zatrudnionych na podstawie tych umów, podczas gdy zakończenie umów o pracę na czas określony należących do innych kategorii nie skutkuje wypłatą żadnej odprawy na rzecz pracowników zatrudnionych na podstawie tych ostatnich umów.
- 98 W tej kwestii należy przypomnieć, że klauzula 5 porozumienia ramowego co do zasady nie stoi na przeszkodzie temu, by stwierdzenie nadużycia wynikającego z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony miało różne skutki w zależności od sektora lub kategorii, do której należy dany personel, pod warunkiem że porządek prawny danego państwa członkowskiego przewiduje w odniesieniu do tego sektora lub do tej kategorii personelu inny skuteczny środek pozwalający na zapobieganie nadużyciom i ich karanie (wyrok z dnia 14 września 2016 r., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 99 Rozważania te znajdują pełne przełożenie na sytuację taką jak ta w sprawie w postępowaniu głównym, w której zakończenie umów o pracę na czas określony należących do pewnych kategorii skutkuje wypłatą odprawy na rzecz pracowników zatrudnionych na podstawie tych umów, podczas gdy zakończenie umów o pracę na czas określony należących do innych kategorii nie skutkuje wypłatą żadnej odprawy.
- 100 Tym samym nawet gdyby sąd odsyłający stwierdził, że obowiązkowe wypłacenie odprawy, o której mowa w art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy, stanowi środek w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony lub równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego, okoliczność, że wypłata tej odprawy jest zastrzeżona dla wypadków zakończenia jedynie umów o pracę na czas określony innych niż umowy *interinidad*, mogłaby naruszyć cel i skuteczność (*effet utile*) porozumienia ramowego wyłącznie w sytuacji, gdyby w prawie hiszpańskim nie istniał żaden inny skuteczny środek mający na celu zapobieganie nadużyciom względem pracowników zatrudnionych na podstawie umów *interinidad* oraz karanie tych nadużyć, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.
- 101 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: w sytuacji gdy sąd krajowy stwierdzi, że środek taki jak ten w postępowaniu głównym, który przewiduje obowiązkową wypłatę odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie pewnych umów o pracę na czas określony po upływie okresu, na jaki umowy te zostały zawarte, stanowi odpowiedni środek w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony i ewentualnie karania tych nadużyć lub równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego, przepis ten należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak to w sprawie w postępowaniu głównym, zgodnie z którym zakończenie umów o pracę na czas określony należących do pewnych kategorii skutkuje wypłatą takiej odprawy na rzecz pracowników zatrudnionych na podstawie tych umów, podczas gdy zakończenie umów o pracę na czas określony należących do innych kategorii nie skutkuje wypłatą żadnej odprawy na rzecz pracowników zatrudnionych na podstawie tych ostatnich umów, chyba że w krajowym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek w celu uniknięcia i karania takich nadużyć względem tych ostatnich pracowników, co powinien ustalić sąd krajowy.

W przedmiocie kosztów

¹⁰² 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 (szósta izba) orzeka, co następuje:

- 1) Klauzulę 4 pkt 1 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 UNICE, CEEP oraz ETUC, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano wypłaty żadnej odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastąpienia pracownika mającego prawo do zachowania swojego stanowiska, takich jak rozpatrywana w postępowaniu głównym umowa *interinidad*, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, podczas gdy odprawa jest przyznawana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.
- 2) Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70, należy interpretować w ten sposób, że do sądu krajowego należy dokonanie oceny, zgodnie całością właściwych norm prawa krajowego, czy środek taki jak ten w postępowaniu głównym, który przewiduje obowiązkową wypłatę odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie pewnych umów o pracę na czas określony po upływie okresu, na jaki umowy te zostały zawarte, stanowi odpowiedni środek w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony i ewentualnie karania tych nadużyć lub równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu tego przepisu.
- 3) W sytuacji gdy sąd krajowy stwierdzi, że środek taki jak ten w postępowaniu głównym, który przewiduje obowiązkową wypłatę odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie pewnych umów o pracę na czas określony po upływie okresu, na jaki umowy te zostały zawarte, stanowi odpowiedni środek w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony i ewentualnie karania tych nadużyć lub równoważne rozwiązanie prawne w rozumieniu klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70, przepis ten należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak to w sprawie w postępowaniu głównym, zgodnie z którym zakończenie umów o pracę na czas określony należących do pewnych kategorii skutkuje wypłatą takiej odprawy na rzecz pracowników zatrudnionych na podstawie tych umów, podczas gdy zakończenie umów o pracę na czas określony należących do innych kategorii nie skutkuje wypłatą żadnej odprawy na rzecz pracowników zatrudnionych na podstawie tych ostatnich umów, chyba że w krajowym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek w celu uniknięcia i karania takich nadużyć względem tych ostatnich pracowników, co powinien ustalić sąd krajowy.

Podpisy