



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 20 czerwca 2019 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 pkt 1 – Zasada niedyskryminacji – Publiczny sektor szkolnictwa – Uregulowanie krajowe przyznające dodatek do wynagrodzenia jedynie nauczycielom zatrudnionym w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony jako urzędnicy mianowani – Wykluczenie nauczycieli będących pracownikami kontraktowymi zatrudnionymi w systemie administracyjnym na czas określony – Pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” – Swoiste cechy statusu urzędnika mianowanego

W sprawie C-72/18

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 Pamplona (sąd administracyjny szczebla prowincji w Pampelunie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 26 stycznia 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 5 lutego 2018 r., w postępowaniu:

**Daniel Ustariz Aróstegui**

przeciwko

**Departamento de Educación del Gobierno de Navarra,**

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Arabadjiev (sprawozdawca), prezes izby, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes Trybunału, pełniący obowiązki sędziego drugiej izby, i C. Vajda, sędzia,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 30 stycznia 2019 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu D. Ustariza Arósteguiego przez J. Araiza Rodrígueza, procurador, i J. Martíneza Garcíę, abogado,
- w imieniu Departamento de Educación del Gobierno de Navarra przez I. Iparraguirrego Múgicę, letrado,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez S. Jiménez Garcíę, działającego w charakterze pełnomocnika,

\* Język postępowania: hiszpański.

- w imieniu rządu portugalskiego przez L. Ineza Fernandes, M. Figueireda, T. Larsena, N. Gabriel i J. Marques, 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 12 marca 2019 r.,

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”), stanowiącego załącznik 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 złożony w ramach sporu pomiędzy Danielem Ustarizem Arósteguiem a Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (ministerstwem edukacji rządu Nawarry, Hiszpania, zwanym dalej „ministerstwem”) w przedmiocie odmowy przyznania mu przez to ministerstwo dodatku do wynagrodzenia związanego z grupą zaszergowania.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 1999/70 celem tej dyrektywy jest „wykonanie załączonego do niej [p]orozumienia ramowego zawartego między głównymi organizacjami międzybranżowymi [Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)]”.
- 4 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.
- 5 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 [...]”.

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

„Jeżeli chodzi o warunki pracy [zatrudnienia], 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*

7 Zgodnie z art. 3 ust. 1 Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (tekstu jednolitego statutu osób zatrudnionych w administracji publicznej Nawarry), zatwierdzonego przez Decreto Foral Legislativo 251/1993 (prawodawczy dekret regionalny 251/1993) z dnia 30 sierpnia 1993 r. (zwany dalej „DFL 251/93”):

„Personel zatrudniony w administracji publicznej Nawarry dzieli się na:

- a) urzędników;
- b) personel pomocniczy;
- c) personel kontraktowy”.

8 Zgodnie z art. 12 DFL 251/93:

„Urzędnicy administracji publicznej Nawarry dzielą się, zgodnie z wykształceniem wymaganym do ich zatrudnienia i sprawowanymi funkcjami, na następujące poziomy [...]”.

9 Artykuł 13 DFL 251/93 stanowi:

„1. Każdy z poziomów, o którym mowa w poprzednim artykule, składa się z siedmiu grup zaszeregowania.

2. Urzędnicy nowo zatrudnieni zostają przypisani do 1. grupy zaszeregowania odpowiedniego poziomu.

3. Urzędnicy mogą stopniowo awansować od 1. grupy zaszeregowania do 7. grupy zaszeregowania ich poziomu zgodnie z art. 16 niniejszego statutu”.

10 Artykuł 16 DFL 251/93 przewiduje:

„1. Urzędnicy mogą stopniowo awansować od 1. grupy zaszeregowania do 7. grupy zaszeregowania ich poziomu bez względu na specjalizację odnoszącą się do tytułu akademickiego, wykształcenia czy zawodu.

2. Awans co do grupy zaszeregowania odbywa się corocznie w następujący sposób:

- a) warunkiem koniecznym do awansu do następnej grupy zaszeregowania jest pozostawanie przez okres co najmniej dwóch lat w niższej grupie zaszeregowania;
- b) żaden urzędnik nie może pozostawać dłużej niż 8 lat w tej samej grupie zaszeregowania z wyjątkiem tych, którzy osiągnęli 7. grupę zaszeregowania;

- c) bez uszczerbku dla poprzednich punktów 10% urzędników z grup zaszeregowania od 1. do 6. włącznie zostanie awansowanych w kolejności stażu pracy do grupy zaszeregowania bezpośrednio wyższej;
- d) po przeprowadzeniu na podstawie przepisów określonych w drodze rozporządzenia konkursu zorganizowanego w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji do 10% urzędników z grup zaszeregowania od 1. do 6. włącznie będzie mogło awansować do grupy zaszeregowania bezpośrednio wyższej”.

11 Czwarty przepis przejściowy DFL 251/93 stanowi:

„1. Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 1992 r. i do przyjęcia przepisów, o których mowa w art. 13 [Ley Foral 5/1991 de Presupuestos Generales de Navarra para 1991 (ustawy regionalnej 5/1991 o budżecie Nawarry na 1991 r.) z dnia 26 lutego 1991 r.], dotyczących modyfikacji istniejącego systemu grup zaszeregowania i stażu pracy, zostaje przejściowo zawieszony system awansu co do grupy zaszeregowania ustanowiony w art. 16 niniejszego statutu, który to awans od wskazanej daty będzie się dokonywał w sposób niezależny dla każdego urzędnika zgodnie z jego stażem pracy w odpowiedniej grupie zaszeregowania według następujących zasad:

- a) urzędnicy z grup zaszeregowania od 1. do 6. włącznie zostaną automatycznie awansowani po przepracowaniu 6 lat i 7 miesięcy w grupie zaszeregowania bezpośrednio niższej;
- b) ten nowy system będzie miał zastosowanie począwszy od stażu pracy osiągniętego przez każdego urzędnika w grupie zaszeregowania w dniu 31 grudnia 1991 r. W przypadku gdy w tym dniu urzędnik przekroczy 6 lat i 7 miesięcy stażu pracy, różnica zostanie mu zaliczona jako staż pracy w kolejnej grupie zaszeregowania. Obliczenie tego stażu pracy i jego skutki ekonomiczne będą miały charakter przejściowy do czasu rozstrzygnięcia postępowań sądowych dotyczących nadzwyczajnego dodatku copięcioletniego.

2. Wskutek postanowień poprzedniego punktu od wskazanej daty i z takim samym przejściowym charakterem w określonych w art. 17 niniejszego statutu przypadkach awansu na następny poziom w ramach tej samej administracji zachowane zostaną grupa zaszeregowania i staż pracy w tej grupie uzyskane na poziomie, z którego następuje przeszerogowanie”.

12 Artykuł 40 ust. 2 DFL 251/93 przewiduje, że osobisty wynagrodzenie zasadnicze urzędników składa się z pensji początkowej odpowiadającej poziomowi, na którym znajduje się urzędnik, wynagrodzenia odpowiadającego grupie zaszeregowania, jaką osiągnął, oraz dodatku stażowego. W artykule tym uściślono ponadto, że osobiste wynagrodzenia zasadnicze stanowią prawo nabyte nierozzerwalnie związane ze statusem urzędnika.

13 Zgodnie z art. 11 Decreto Foral 68/2009 por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra (dekretu regionalnego 68/2009 regulującego zatrudnianie personelu za pośrednictwem umów prawa publicznego w administracji publicznej Nawarry) z dnia 28 września 2009 r., w brzmieniu wynikającym z Decreto Foral 21/2017 (dekretu regionalnego 21/2017) z dnia 29 marca 2017 r. (zwanego dalej „dekretem regionalnym 68/2009”):

„Pracownicy kontraktowi zatrudnieni w systemie administracyjnym otrzymają wynagrodzenie odpowiadające zajmowanemu stanowisku pracy lub pełnionej funkcji, dodatek stażowy oraz zasiłki rodzinne. Wyłącza się [dodatek z tytułu grupy zaszeregowania], gdyż stanowi on osobiste wynagrodzenie zasadnicze nierozzerwalnie związane ze statusem urzędnika”.

## Spór w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

- 14 Począwszy od września 2007 r., Daniel Ustariz Aróstegui został zatrudniony przez ministerstwo w charakterze nauczyciela na podstawie umowy prawa publicznego na czas określony. Od tej chwili pełni swoje obowiązki w różnych placówkach oświatowych.
- 15 W dniu 1 lipca 2016 r. D. Ustariz Aróstegui wniósł do ministerstwa o przyznanie mu z mocą wsteczną za cztery lata dodatku do wynagrodzenia związanego z grupą zaszeregowania, przysługującego nauczycielom będącym urzędnikami, którzy mają taki sam staż pracy jak on, na podstawie dekretu regionalnego 68/2009.
- 16 Pismem z dnia 18 października 2016 r. wniósł on odwołanie od dorozumianej decyzji odmownej w sprawie tego wniosku. Odwołanie to zostało oddalone w dniu 23 grudnia 2016 r. decyzją regionalną ministerstwa.
- 17 W dniu 28 lutego 2017 r. D. Ustariz Aróstegui wniósł skargę na tę decyzję do sądu odsyłającego, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (sądu administracyjnego szczebla prowincji w Pampelunie, Hiszpania).
- 18 Sąd odsyłający zauważa, że obowiązujący obecnie w Nawarze reżim prawny określa, że jedyną przedmiotową przesłanką wypłaty dodatku do wynagrodzenia związanego z grupą zaszeregowania jest staż pracy wynoszący 6 lat i 7 miesięcy w grupie zaszeregowania bezpośrednio niższej, przy czym awans co do grupy zaszeregowania następuje w ten sposób automatycznie w wyniku upływu czasu. Sąd ten wyjaśnia również, że uregulowanie krajowe – z uwagi na to, iż kształtuje grupę zaszeregowania jako mechanizm rozwoju zawodowego właściwy urzędnikom – uznaje, że dodatek do wynagrodzenia związany z grupą zaszeregowania jest wynagrodzeniem osobistym nierozzerwalnie związanym ze statusem urzędnika, stanowiącym zatem podmiotową przesłankę jego przyznania.
- 19 Daniel Ustariz Aróstegui spełnia zdaniem sądu odsyłającego przedmiotową przesłankę 6 lat i 7 miesięcy stażu pracy w pełnieniu obowiązków służbowych, lecz nie spełnia podmiotowej przesłanki dotyczącej statusu urzędnika.
- 20 Uściślając, że nie ma żadnej różnicy pomiędzy funkcjami, zadaniami i obowiązkami zawodowymi, które pełni nauczyciel urzędnik, a tymi, które pełni nauczyciel będący pracownikiem kontraktowym zatrudnionym w systemie administracyjnym, sąd odsyłający zastanawia się, czy charakter i cel dodatku do wynagrodzenia związanego z grupą zaszeregowania mogą stanowić powód o charakterze obiektywnym uzasadniający mniej korzystne traktowanie pracowników kontraktowych zatrudnionych w systemie administracyjnym.
- 21 To w tych okolicznościach Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (sąd administracyjny szczebla prowincji w Pampelunie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy klauzula 4 [porozumienia ramowego] powinna być interpretowana w ten sposób, że sprzeciwia się przepisowi regionalnemu, takiemu jak [rozpatrywany] w postępowaniu głównym, który wyraźnie wyłącza przyznanie i wypłatę określonego dodatku do wynagrodzenia pracownikom administracji publicznej Nawarry należącym do kategorii »pracowników kontraktowych zatrudnionych administracyjnie« na czas określony, z uwagi na fakt, że ów dodatek stanowi wynagrodzenie za awans i rozwój kariery zawodowej zastrzeżonej dla osób należących do kategorii »urzędników publicznych« zatrudnionych na czas nieokreślony?”.

## W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 22 Poprzez swoje pytanie 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, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które zastrzega przysługiwanie dodatku do wynagrodzenia nauczycielom zatrudnionym w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony w charakterze urzędników mianowanych, z wyłączeniem w szczególności nauczycieli będących pracownikami kontraktowymi zatrudnionymi w systemie administracyjnym na czas określony.
- 23 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 znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami.
- 24 W niniejszym przypadku należy zauważyć, po pierwsze, że skoro D. Ustariz Aróstegui został zatrudniony przez ministerstwo w charakterze profesora w ramach umowy prawa publicznego na czas określony, jest bezsporne, że jest on objęty pojęciem „pracownika zatrudnionego na czas określony” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w związku z klauzulą 3 pkt 1 tego porozumienia, a tym samym zakresem stosowania tych przepisów.
- 25 Po drugie, co się tyczy pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, z orzecznictwa Trybunału wynika, że decydującym kryterium w celu ustalenia, czy dany środek jest objęty tym pojęciem, jest właśnie kryterium zatrudnienia, a mianowicie stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 Trybunał uznał zatem, że w zakres tego pojęcia wchodzi między innymi dodatki trzyletnie za wysługę lat (zob. podobnie wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 50; a także postanowienie z dnia 18 marca 2011 r., Montoya Medina, C-273/10, niepublikowane, EU:C:2011:167, pkt 32), dodatki sześcioletnie za kształcenie ustawiczne (zob. podobnie postanowienie z dnia 9 lutego 2012 r., Lorenzo Martínez, C-556/11, niepublikowane, EU:C:2012:67, pkt 38), udział w programie oceny zawodowej, a w razie uzyskania oceny pozytywnej – 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 udział w systemie horyzontalnego rozwoju zawodowego uprawniającym do dodatku do wynagrodzenia (postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C-315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 47).
- 27 W niniejszej sprawie, skoro ukończenie stażu pracy 6 lat i 7 miesięcy stanowi – jak wynika z informacji przekazanych przez sąd odsyłający – jedyną przedmiotową przesłankę przyznania wspomnianego dodatku, jest on wypłacany właśnie ze względu na stosunek pracy, wobec czego w tych okolicznościach należy uznać, że jego przyznanie stanowi „warunek zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 28 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 w sposób identyczny, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 Ministerstwo podniosło w tym względzie w swoich uwagach na piśmie, że w odniesieniu do sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym odmienne traktowanie urzędników mianowanych i pracowników kontraktowych zatrudnionych w systemie administracyjnym, na które wskazuje D. Ustariz Aróstegui, nie jest objęte zakazem określonym w klauzuli pkt 1 porozumienia ramowego,

ponieważ to nie fakt, że stosunek pracy został nawiązany na czas określony lub nieokreślony, warunkuje w prawie krajowym uprawnienie do dodatku do wynagrodzenia rozpatrywanego w postępowaniu głównym, lecz charakter statutowy lub umowny tego stosunku.

- 30 Ponadto rząd hiszpański i ministerstwo wskazały na rozprawie przed Trybunałem, że personelowi dydaktycznemu zatrudnionemu na czas nieokreślony na mocy umów prawa prywatnego także nie przysługuje wspomniany dodatek.
- 31 Należy jednak podkreślić, że z brzmienia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego wynika, iż wystarczy, aby dani pracownicy zatrudnieni na czas określony byli traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony znajdujący się w porównywalnej sytuacji, aby ci pierwsi pracownicy mieli podstawy, by domagać się możliwości skorzystania z tej klauzuli.
- 32 W związku z tym, jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 31 swojej opinii, nie jest konieczne w tym celu, aby dani pracownicy zatrudnieni na czas określony byli traktowani w sposób mniej korzystny w stosunku do wszystkich kategorii pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.
- 33 Tym samym należy zbadać, czy urzędnicy mianowani i pracownicy kontraktowi zatrudnieni w systemie administracyjnym, których dotyczy postępowanie główne, znajdują się w porównywalnej sytuacji.
- 34 Aby ocenić, czy pracownicy 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 pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 35 W niniejszym wypadku to sąd odsyłający, który jako jedyny jest właściwy, aby ocenić okoliczności faktyczne, powinien określić, czy urzędnicy mianowani i pracownicy kontraktowi zatrudnieni administracyjnie znajdują się w porównywalnej sytuacji (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 36 Niemniej jednak z postanowienia odsyłającego wynika, że nie ma żadnej różnicy pomiędzy funkcjami, zadaniami i obowiązkami zawodowymi, które pełni nauczyciel urzędnik, a tymi, które pełni nauczyciel będący pracownikiem kontraktowym zatrudnionym w systemie administracyjnym, taki jak D. Ustariz Aróstegui.
- 37 W konsekwencji, z zastrzeżeniem ostatecznej oceny, jakiej dokona sąd odsyłający w świetle wszystkich istotnych okoliczności, należy stwierdzić, że sytuacja pracownika zatrudnionego na czas określony takiego jak D. Ustariz Aróstegui jest porównywalna z sytuacją pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w służbie ministerstwa.
- 38 W tych okolicznościach należy stwierdzić, iż – jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 44 opinii – istnieje różnica w traktowaniu polegająca na tym, że pracownikom kontraktowym sektora publicznego odmawia się przyznania dodatku do wynagrodzenia rozpatrywanego w postępowaniu głównym, podczas gdy w porównywalnej sytuacji uznaje się prawo urzędników mianowanych do takiego dodatku do wynagrodzenia.
- 39 Należy sprawdzić, po czwarte, czy istnieje powód o charakterze obiektywnym w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, który może uzasadniać taką różnicę w traktowaniu.
- 40 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” wymaga, by stwierdzona różnica w traktowaniu była uzasadniona istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunków 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 zamierzonego celu i jest do tego niezbędna. Wspomniane okoliczności mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub, w danym przypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego (wyroki: z dnia 13 września 2007 r., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 53; z dnia 22 grudnia 2010 r., *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 55; a także z dnia 5 czerwca 2018 r., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 54).

- 41 Natomiast odwołanie się jedynie do tymczasowego charakteru zatrudnienia pracowników kontraktowych zatrudnionych w systemie administracyjnym nie jest zgodne z tymi wymogami, nie może więc samo stanowić powodu o charakterze obiektywnym w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 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 1999/70 oraz porozumienia ramowego ich istoty i utrzymałoby utrzymywanie się sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (wyrok z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 74 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 42 W tym względzie rząd hiszpański i ministerstwo podniosły w swoich uwagach na piśmie, że dodatek do wynagrodzenia rozpatrywany w postępowaniu głównym stanowi osobiste wynagrodzenie zasadnicze nierozdzielnie związane ze statusem urzędnika. Konkretniej wspomniany dodatek ma na celu ich zdaniem wynagrodzenie urzędnika za awans w ramach systemu rozwoju zawodowego, co uzasadnia wyłączenie z możliwości jego uzyskania w szczególności pracowników kontraktowych zatrudnionych w systemie administracyjnym, ponieważ nie mogą oni awansować co do grupy zaszerogowania.
- 43 W tym względzie wypada 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 1999/70 ani z porozumieniem ramowym, ustanowić warunki dostępu do stanowisk urzędniczych, a także warunki zatrudnienia takich urzędników (wyroki: z dnia 18 października 2012 r., *Valenza i in.*, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 57; z dnia 20 września 2018 r., *Motter*, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 43). Państwa członkowskie mają zatem prawo ustanowić warunki dotyczące stażu pracy dopuszczające do określonych stanowisk lub też zastrzec dostęp do awansowania wewnętrznego wyłącznie dla urzędników, gdy wynika to z konieczności uwzględnienia obiektywnych wymogów dotyczących danego stanowiska pracy i niezwiązanych z czasowym charakterem stosunku pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 76, 79).
- 44 Natomiast sformułowany w sposób abstrakcyjny i ogólny warunek, zgodnie z którym danej osobie musi przysługiwać status urzędnika, aby mogła ona skorzystać z warunku zatrudnienia takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, bez uwzględnienia między innymi szczególnego charakteru wykonywanych zadań i ich swoistych cech, nie spełnia wymogów przypomnianych w pkt 40 i 41 niniejszego wyroku (zob. podobnie wyrok z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 80).
- 45 Podobnie Trybunał uznał, że interes publiczny, który sam w sobie jest związany ze szczegółowymi warunkami dostępu do służby publicznej, nie może uzasadniać odmiennego traktowania (zob. podobnie wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 46).
- 46 Tym samym, jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 51 opinii, wyłączenie pracowników kontraktowych zatrudnionych w systemie administracyjnym z możliwości uzyskania dodatku do wynagrodzenia rozpatrywanego w postępowaniu głównym, wynikające z art. 11 dekretu regionalnego 68/2009, nie może być uzasadnione, chyba że swoiste cechy statusu urzędników mają rzeczywiście decydujące znaczenie dla przyznania tej korzyści.

- 47 W niniejszym przypadku z akt przedłożonych Trybunałowi wynika, że przyznanie wspomnianego dodatku jest związane nie z awansowaniem danego urzędnika co do grupy zaszeregowania, lecz ze stażem pracy. W tym względzie okoliczność, że dodatek rozpatrywany w postępowaniu głównym miał pierwotnie na celu uznanie zasług urzędników w ramach systemu rozwoju zawodowego i odróżniał się zatem od środka zmierzającego wyłącznie do wynagrodzenia za staż pracy, nie może prowadzić do przyjęcia, że dodatek ten jest nierozzerwalnie związany ze statusem urzędników, ponieważ na mocy przepisów przejściowych mających zastosowanie do okresu zaistnienia okoliczności faktycznych sprawy głównej, system awansu w wyższych grupach zaszeregowania został zawieszony i zastąpiony regulacją, która ogranicza się do przyznania prawa do wspomnianego dodatku po zakończeniu określonego okresu służby, znosząc tym samym wszelkie różnice w stosunku do zwykłego dodatku stażowego. Tym samym, z zastrzeżeniem sprawdzenia tego przez sąd odsyłający, dodatek do wynagrodzenia rozpatrywany w postępowaniu głównym jest przyznawany urzędnikom ze względu na samo ukończenie wymaganego okresu służby i pozostaje bez wpływu na ich pozycję w ramach systemu rozwoju zawodowego.
- 48 Ponadto w odniesieniu do argumentu podniesionego przez rząd hiszpański i ministerstwo, zgodnie z którym istnieje różnica w charakterze zadań urzędników mianowanych, mogąca uzasadnić preferencyjne traktowanie, z jakiego korzystają oni w stosunku do znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników kontraktowych zatrudnionych w systemie administracyjnym, należy stwierdzić, że żadna konkretna i szczegółowo określona okoliczność nie wynika z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi. W każdym razie taka różnica mogłaby być istotna, tylko gdyby dodatek do wynagrodzenia miał na celu wynagrodzenie wypełnienia zadań, które mogłyby być wykonywane jedynie przez samych urzędników, z wyłączeniem pracowników kontraktowych zatrudnionych na czas określony. Potwierdzona zaś przez ministerstwo na rozprawie przed Trybunałem okoliczność, że okresy przepracowane na podstawie umów prawa publicznego na czas określony są w całości uwzględniane przy mianowaniu członka personelu kontraktowego na urzędnika zdaje się przeczyć tezie, zgodnie z którą wypełnianie takich zadań jest decydującym czynnikiem dla celów przyznania dodatku do wynagrodzenia, ponieważ członek personelu kontraktowego nie mógł jakoby wykonywać tego rodzaju zadań przed jego mianowaniem na urzędnika (zob. analogicznie postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C-315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 75).
- 49 Tym samym należy uznać, że z zastrzeżeniem ustaleń, jakich powinien dokonać w tym względzie sąd odsyłający, w niniejszym przypadku nie istnieje żaden „powód o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego mogący uzasadnić wyłączenie pracowników kontraktowych zatrudnionych w systemie administracyjnym, którzy ukończyli wymagany okres służby, z możliwości uzyskania dodatku do wynagrodzenia rozpatrywanego w postępowaniu głównym.
- 50 W świetle powyższych rozważań na zadane pytanie należy odpowiedzieć, iż klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które zastrzega przysługiwanie dodatku do wynagrodzenia nauczycielom zatrudnionym w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony w charakterze urzędników mianowanych, z wyłączeniem w szczególności nauczycieli będących pracownikami kontraktowymi zatrudnionymi w systemie administracyjnym na czas określony, jeśli ukończenie pewnego okresu służby stanowi jedyny warunek przyznania wspomnianego dodatku.

### **W przedmiocie kosztów**

- 51 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 poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

**Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik 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 stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które zastrzega przysługiwanie dodatku do wynagrodzenia nauczycielom zatrudnionym w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony w charakterze urzędników mianowanych, z wyłączeniem w szczególności nauczycieli będących pracownikami kontraktowymi zatrudnionymi w systemie administracyjnym na czas określony, jeśli ukończenie pewnego okresu służby stanowi jedyny warunek przyznania wspomnianego dodatku.**

Podpisy