



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 30 listopada 2023 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 – Sektor publiczny – Nauczyciele – Włączenie pracowników zatrudnionych na czas określony do korpusu służby cywilnej w drodze procedury naboru w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji – Ustalenie stażu pracy

W sprawie C-270/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale ordinario di Ravenna (trybunał w Rawennie, Włochy) postanowieniem z dnia 21 kwietnia 2022 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 kwietnia 2022 r., w postępowaniu:

G.D.,

A.R.,

C.M.

przeciwko

Ministero dell’Istruzione,

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, T. von Danwitz (sprawozdawca), P.G. Xuereb, A. Kumin i I. Ziemele, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: włoski.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu G.D., A.R. i C.M. – D. Naso, avvocato,
 - w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierali L. Fiandaca oraz F. Sclafani, avvocati dello Stato,
 - w imieniu Komisji Europejskiej – D. Recchia i N. Ruiz García, w charakterze pełnomocników,
- podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznik generalnej, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,
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 G.D., A.R. i C.M a Ministero dell’Istruzione (ministerstwem edukacji, Włochy) oraz l’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) [krajowym zakładem ubezpieczeń społecznych (INPS), Włochy] w przedmiocie obliczenia ich stażu pracy w chwili ich mianowania na czas nieokreślony przez wspomniane ministerstwo.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z motywem 14 dyrektywy 1999/70:

„Sygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymagania dotyczące umów o pracę na czas określony oraz stosunku 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 akapitem trzecim preambuły porozumienia ramowego:

„Niniejsze 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”.

5 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego:

„Celem niniejszego porozumienia jest:

- a) poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
- b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywani[a] kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

6 Klauzula 2 porozumienia ramowego stanowi:

- „1. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich.
2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni mogą przewidzieć, że niniejsze porozumienie nie będzie miało zastosowania do:
 - a) stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk;
 - b) umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne”.

7 Klauzula 3 porozumienia ramowego brzmi następująco:

- „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 [zakończenia] 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.

O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

8 Klauzula 4 tegoż porozumienia ramowego stanowi:

- „1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.
2. O ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada pro rata temporis.
3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.
4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

Prawo włoskie

- 9 Artykuł 4 ust. 3 decreto del Presidente della Repubblica n. 399 – Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988–1990 del 9 giugno 1988 relativo al personale del comparto scuola (dekretu prezydenta Republiki nr 399 – Przepisy wynikające z uregulowania zawartego w układzie na okres trzyletni 1988–1990 z dnia 9 czerwca 1988 r. dotyczącym pracowników sektora szkolnictwa) z dnia 23 sierpnia 1988 r. (GURI nr 213 z dnia 10 września 1988 r., dodatek zwyczajny nr 85, zwanego dalej „dekretem prezydenckim nr 399/1988”) stanowi:

„Po upływie: 16 lat pracy – w wypadku nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych, którzy posiadają dyplom uniwersytecki, 18 lat pracy – w wypadku koordynatorów administracyjnych, nauczycieli przedszkolnych, szkół podstawowych i gimnazjów oraz nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych, którzy posiadają dyplom szkoły wyższej, 20 lat pracy – w wypadku personelu pomocniczego i asystentów, 24 lat pracy – w wypadku nauczycieli konserwatoriów muzycznych i akademii – staż pracy uwzględniany wyłącznie do celów płacowych zalicza się w całości do celów późniejszego zaszeregowania w siatce wynagrodzeń”.

- 10 Artykuł 485 decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (dekretu ustawodawczego nr 297 – zatwierdzającego tekst jednolity przepisów ustawowych stosowanych w dziedzinie szkolnictwa w odniesieniu do szkół wszystkich typów i poziomów) z dnia 16 kwietnia 1994 r. (GURI nr 115 z dnia 19 maja 1994 r., dodatek zwyczajny nr 79) (zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 297/1994”) przewiduje:

„1. Okresy pracy świadczonej przez zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony nauczycieli szkół państwowych oraz zrównanych z nimi szkół średnich i szkół artystycznych, w tym szkół za granicą, zalicza się jako okresy stałego zatrudnienia do celów prawnych i płacowych w całości w odniesieniu do pierwszych czterech lat, a w proporcji dwóch trzecich w odniesieniu do ewentualnych dalszych okresów, zaś pozostałą jedną trzecią zalicza się wyłącznie do celów płacowych. Prawa majątkowe wynikające z rzeczoności zaliczenia są

zachowywane i uwzględniane we wszystkich grupach zaszeregowania płacowego wyższych od grupy, do której był zakwalifikowany nauczyciel w momencie tego zaliczenia.

2. Do tych samych celów i w tym samym zakresie co w ust. 1 zalicza się nauczycielom, o których mowa w powyższym ustępie, jako okresy stałego zatrudnienia okresy pracy świadczonej w prowadzonych przez państwowe instytuty szkołach z internatami dla dziewcząt i okresy pracy świadczonej w ramach zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony oraz na czas określony w szkołach podstawowych państwowych lub zatwierdzonych przez państwo, w tym w szkołach prowadzonych przez wyżej wspomniane instytuty oraz w szkołach za granicą, a także w szkołach [tak zwanych] ludowych, dotowanych lub pomocniczych.

3. Do tych samych celów i w tym samym zakresie co w ust. 1 zalicza się nauczycielom szkół podstawowych okresy pracy świadczonej w ramach zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony w państwowych szkołach podstawowych lub w szkołach z internatami dla dziewcząt prowadzonych przez instytuty państwowe i instytuty zatwierdzone przez państwo, w państwowych oraz zrównanych z nimi szkołach średnich i szkołach artystycznych, w szkołach [tak zwanych] ludowych, dotowanych lub pomocniczych, a także okresy pracy świadczonej w ramach zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony oraz na czas określony w państwowych lub gminnych przedszkolach”.

11 Artykuł 489 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 stanowi:

„1. Do celów zaliczenia, o którym mowa w poprzednich artykułach, pracę dydaktyczną uznaje się za świadczoną przez pełny rok szkolny, jeśli była świadczona przez okres przewidziany do celów zaliczenia roku w systemie szkolnym obowiązującym w okresie świadczenia pracy.

2. Okresy urlopów płatnych, a także urlopu macierzyńskiego wlicza się w okres pracy przed jego zaliczeniem”.

12 Zgodnie z art. 11 ust. 14 legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (ustawy nr 124 – przepisy o charakterze doraźnym dotyczące pracowników szkolnictwa) z dnia 3 maja 1999 r. (GURI nr 107 z dnia 10 maja 1999 r., zwanej dalej „ustawą nr 124/1999”):

„Artykuł 489 ust. 1 [dekretu ustawodawczego nr 297/1994] należy rozumieć w ten sposób, że pracę dydaktyczną świadczoną przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, począwszy od roku 1974–1975, uważa się za świadczoną przez pełny rok szkolny, jeśli była świadczona przez co najmniej 180 dni lub jeśli była świadczona w sposób nieprzerwany, począwszy od dnia 1 lutego do zakończenia czynności rady pedagogicznej zatwierdzającej ocenę uczniów na koniec roku”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

13 Powodowie w postępowaniu głównym pracowali jako nauczyciele zatrudnieni na podstawie kilku umów na czas określony o różnym charakterze i o różnym czasie trwania, zanim zostali mianowani na czas nieokreślony w drodze konkursu w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji, odpowiednio w dniu 1 września 2015 r. w wypadku G.D. i C.M., nauczycielek przedszkolnych, oraz w dniu 1 września 2011 r. w wypadku A.R., nauczyciela posiadającego dyplom kwalifikujący go do nauczania w szkole ponadgimnazjalnej.

- 14 W ramach zaliczania stażu pracy nabytego na podstawie wcześniejszych umów na czas określony ministerstwo edukacji przystąpiło do rekonstrukcji kariery zawodowej powodów w postępowaniu głównym zgodnie z art. 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 i przyjęło staż – odpowiednio – 5 lat i 4 miesiące pracy w wypadku G.D., 8 lat i 8 miesięcy pracy w wypadku C.M. oraz 13 lat i 4 miesiące pracy w wypadku A.R.
- 15 Uznawszy, że ministerstwo zaliczyło im krótszy od rzeczywistego staż pracy z naruszeniem klauzuli 4 porozumienia ramowego, powodowie w postępowaniu głównym wnieśli do sądu odsyłającego, Tribunale ordinario di Ravenna (trybunału w Rawennie, Włochy), o zaliczenie im stażu pracy o długości – odpowiednio – 5 lat, 11 miesięcy i 8 dni w wypadku G.D., 10 lat, 5 miesięcy i 18 dni w wypadku C.M. oraz 18 lat, 6 miesięcy i 1 dnia w wypadku A.R., a także o przyznanie im dodatków do wynagrodzenia podstawowego i wyrównanie stosownych składek na ubezpieczenie społeczne.
- 16 W uzasadnieniu swojego żądania powodowie w postępowaniu głównym domagali się, aby do celów obliczenia ich stażu pracy każdy przepracowany przez nich dzień był zaliczany na równi z dniem przepracowanym przez nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony, z zastosowaniem orzecznictwa wypływającego z wyroku nr 31149 Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy) z dnia 28 listopada 2019 r.
- 17 Sąd odsyłający wyjaśnia, że w wyroku tym, opierając się na wyroku z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) orzekł, iż art. 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 jest sprzeczny z klauzulą 4 porozumienia ramowego i że należy w związku z tym odstąpić od stosowania tego artykułu, ponieważ staż pracy nauczycieli zatrudnionych na czas określony i ostatecznie mianowanych, wynikający z łącznego stosowania kryteriów, o których mowa w art. 485, a także w art. 489 tegoż dekretu ustawodawczego, uzupełnionego przepisami art. 11 ust. 14 ustawy nr 124/1999, jest krótszy od stażu pracy, który byłby zaliczony porównywalnemu nauczycielowi zatrudnionemu od początku na czas nieokreślony.
- 18 Sąd odsyłający dodaje, po pierwsze, że powyższe orzecznictwo Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego) było źródłem rozbieżnego orzecznictwa krajowego, a po drugie, że jego zdaniem w wyroku z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), Trybunał potwierdził ostatecznie zgodność wspomnianego art. 485, będącego przedmiotem sprawy zakończonej wydaniem powyższego wyroku, z klauzulą 4 porozumienia ramowego, chociaż niektóre punkty rzeczonego wyroku mogłyby być odczytywane odmiennie i że nie wszystkie aspekty przepisów krajowych, których dotyczyła ta sprawa, zostały przez Trybunał uwzględnione.
- 19 Gdyby jednak tak nie było, to sąd odsyłający uważa przede wszystkim, że krajowe przepisy odnoszące się do rekonstrukcji kariery zawodowej nauczycieli, których dotyczy postępowanie główne, pozwoliły osiągnąć wieloaspektową równowagę między sprzecznymi interesami nauczycieli zatrudnionych na stałe i niezatrudnionych na stałe, a także między różnymi kategoriami nauczycieli świadczących pracę tymczasowo, i że przepisy te z pewnością nie skutkują dyskryminacją. W szczególności, zaliczanie stażu pracy, na które pozwalały wspomniane przepisy po upływie określonego terminu – mianowicie 16 lat w wypadku A.R. i 18 lat w wypadku G.D. i C.M. – okazywałoby się często w ostatecznym rozrachunku korzystne dla nauczycieli zatrudnionych na czas określony, a następnie mianowanych.

- 20 Następnie sąd ten zastanawia się nad porównywalnym charakterem z jednej strony pracy dydaktycznej świadczonej przez nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony, a nawet na czas określony, ale na długi okres, co oznacza ciągłość nauczania, z drugiej zaś strony pracy dydaktycznej świadczonej na podstawie umowy o pracę na czas określony – w sposób fragmentaryczny, w sytuacjach krótkich i okazjonalnych zastępstw, w odpowiedzi na bieżące potrzeby, podobnie jak w wypadku niektórych zleceń wykonywanych przez powodów w postępowaniu głównym w okresie poprzedzającym ich mianowanie, które to zlecenia nie pozwalają zdobyć zdaniem wspomnianego sądu takiego samego doświadczenia.
- 21 Niezbędne byłoby również sprawdzenie znaczenia takich elementów dla oceny, czy ewentualne niekorzystne traktowanie w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego mogą uzasadniać „powody o charakterze obiektywnym”, o których mowa w tej klauzuli.
- 22 Wreszcie, skoro ustawodawca włoski zdecydował się nie uwzględnić godzin pracy do celów obliczania stażu pracy związanego z rokiem szkolnym, sąd odsyłający zastanawia się nad wpływem zasady *pro rata temporis*, przewidzianej we wspomnianej klauzuli, na ten korzystny aspekt przepisów krajowych będących przedmiotem postępowania głównego.
- 23 W tych okolicznościach Tribunale ordinario di Ravenna (trybunał w Rawennie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy w wyroku [z dnia 20 września 2018 r.] Motter[, (C-466/17, EU:C:2018:758),] Trybunał wymaga odstąpienia od stosowania przepisów krajowych dotyczących zaliczania dotychczasowych okresów pracy w chwili ustalania stażu pracy w związku z zatrudnieniem na stałe (tzw. »rekonstrukcji kariery zawodowej«) nauczycieli, w wypadku gdy przepisy te nie są »in concreto« korzystniejsze dla nauczyciela mianowanego, który był wcześniej zatrudniony na czas określony, w porównaniu z rekonstrukcją kariery zawodowej dokonywaną na podstawie art. 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 i związanych z nim przepisów? Czy też w wyroku [z dnia 20 września 2018 r.] Motter[, (C-466/17, EU:C:2018:758),] Trybunał stwierdził w sposób ogólny i abstrakcyjny, a zatem w drodze stwierdzenia mającego zastosowanie do każdego konkretnego przypadku, że rekonstrukcja kariery zawodowej dokonana zgodnie z przepisami krajowymi jest zgodna z klauzulą 4 [porozumienia ramowego], w związku z czym sąd krajowy nie będzie musiał odstępować od stosowania art. 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 i związanych z nim przepisów w zakresie, w jakim zostały one uznane za zgodne w tej kwestii z prawem [Unii]?
- 2) Posiłkowo do poprzedniego pytania (to znaczy jedynie w wypadku, gdyby uznano, że prawo Unii wymaga odstąpienia w sposób wybiórczy od stosowania art. 485 [dekretu ustawodawczego nr 297/1994], który należałoby zatem uznać za przepis »korzystniejszy«): czy klauzulę 4 [porozumienia ramowego] należy interpretować w ten sposób, że wymaga ona, aby w ustawodawstwie krajowym uznano za równoważną – do celów obliczenia stażu pracy nabytego na podstawie umów na czas określony przez nauczyciela, który został nauczycielem mianowanym – pracę tymczasową świadczoną przez nauczyciela zatrudnionego na czas określony, bez zastosowania jakiegokolwiek minimalnego progu istotności liczby dni przepracowanych w roku szkolnym? Czy też przeciwnie, przepisy krajowe wykluczające znaczenie pracy nauczycieli zatrudnionych na czas określony, cechującej się tymczasowym charakterem (krótkie i okazjonalne zastępstwa), w wypadku gdy praca ta nie była świadczona w każdym roku szkolnym przez co najmniej 180 dni lub od dnia 1 lutego do zakończenia czynności rady pedagogicznej zatwierdzającej ocenę uczniów na koniec roku [(art. 11 ust. 14 ustawy nr 124/1999)], są zgodne z klauzulą 4?

- 3) Również posiłkowo do pytania pierwszego (to znaczy jedynie w wypadku, gdyby uznano, że prawo Unii wymaga odstąpienia w sposób wybiórczy od stosowania art. 485 [dekretu ustawodawczego nr 297/1994], który należałoby zatem uznać za przepis »korzystniejszy«): czy wyżej wspomniana klauzula 4 wymaga uznania, że praca na czas określony świadczona w wymiarze czasu pracy mniejszym niż wymiar przewidziany dla pracy dydaktycznej na czas nieokreślony ma takie samo znaczenie dla stażu pracy z chwilą, gdy nauczyciel został nauczycielem mianowanym? Jeśli tak nie jest, sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o wypowiedzenie się w przedmiocie minimalnej liczby godzin (np. równoważnej niepełnemu wymiarowi czasu pracy przy zatrudnieniu na czas nieokreślony), po przekroczeniu której [rzeczoną] klauzula 4 wymagałaby takiego uznania w prawie krajowym.

Z innego, ale analogicznego punktu widzenia: czy prawo krajowe wykluczające uwzględnianie, do celów zaliczenia stażu pracy nabytego przed mianowaniem przez nauczyciela, który został nauczycielem mianowanym, pracy świadczonej w ułamkowym wymiarze etatu, niższym niż próg tygodniowego wymiaru czasu pracy w wypadku niepełnego wymiaru czasu pracy przysługującego porównywalnemu nauczycielowi, jest zgodne z wyżej wymienioną klauzulą 4?

I w dalszej kolejności, posiłkowo do powyższego ostatniego pytania cząstkowego: czy to, że prawo krajowe przewiduje uwzględnianie zasady »pro rata temporis« do celów zaliczenia stażu pracy, do pracy świadczonej przed mianowaniem przez nauczyciela, który został nauczycielem mianowanym, w odniesieniu do pracy wykonywanej w ułamkowym wymiarze etatu, niższym niż próg tygodniowego wymiaru czasu pracy w wypadku niepełnego wymiaru czasu pracy przysługującego porównywalnemu nauczycielowi, jest zgodne z rzeczoną klauzulą 4?».

W przedmiocie wniosku o rozpoznanie sprawy w trybie przyspieszonym

- 24 Sąd odsyłający zwrócił się o rozpoznanie sprawy w trybie przyspieszonym przewidzianym w art. 105 regulaminu postępowania przed Trybunałem.
- 25 W uzasadnieniu swojego wniosku sąd ten wskazał na utrzymywanie się braku pewności prawa odnośnie do zakresu wykładni prawa Unii od czasu wydania wyroku nr 31149 Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego) z dnia 28 listopada 2019 r., jak również na ryzyko naruszenia wymogów jednolitości wykładni tego prawa i dużą liczbę sporów, których dotyczą zadane pytania, wnoszonych do sądów włoskich.
- 26 W tym względzie art. 105 § 1 regulaminu postępowania przewiduje, że na wniosek sądu odsyłającego lub wyjątkowo z urzędu, jeżeli charakter sprawy wymaga niezwłocznego rozstrzygnięcia, prezes Trybunału może postanowić, po zapoznaniu się ze stanowiskiem sędziego sprawozdawcy i rzecznika generalnego, o rozpatrzeniu odesłania prejudycjalnego w trybie przyspieszonym.
- 27 Co się tyczy przede wszystkim utrzymywania się braku pewności prawa odnośnie do zakresu prawa Unii w oczekiwaniu na odpowiedź Trybunału na zadane pytania, należy przypomnieć, że tryb przyspieszony, o którym mowa w art. 105 § 1, jest instrumentem proceduralnym stanowiącym odpowiedź na sytuację nadzwyczajnej pilności (postanowienia prezesa Trybunału: z dnia 31 sierpnia 2010 r., UEFA i British Sky Broadcasting, C-228/10, EU:C:2010:474, pkt 6; z dnia 20 grudnia 2017 r., M.A. i in., C-661/17, EU:C:2017:1024, pkt 17; a także z dnia 18 stycznia 2019 r., Adusbef i Federconsumatori, C-686/18, EU:C:2019:68, pkt 11).

- 28 Tymczasem sam, bez wątplenia uzasadniony, interes jednostek w jak najszybszym określeniu zakresu praw, które wywodzą one z prawa Unii, nie pozwala na wykazanie istnienia wyjątkowej okoliczności w rozumieniu wspomnianego art. 105 § 1 (postanowienie prezesa Trybunału z dnia 8 marca 2018 r., Vitali, C-63/18, EU:C:2018:199, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 Jeżeli chodzi natomiast o ryzyko naruszenia wymogów jednolitości wykładni prawa Unii, z orzecznictwa Trybunału wynika, że znaczenie zapewnienia jednolitego stosowania w całej Unii Europejskiej przepisów wchodzących w skład jej porządku prawnego jest nierozzerwalnie związane z każdym wnioskiem złożonym na mocy art. 267 TFUE i nie może wystarczać samo w sobie do określenia sprawy mianem pilnej, uzasadniającego rozpoznanie odesłania prejudycjalnego w trybie przyspieszonym (zob. podobnie postanowienie prezesa Trybunału z dnia 17 września 2018 r., Lexitor, C-383/18, EU:C:2018:769, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 Wreszcie, jeśli chodzi o fakt, że podniesione kwestie często stanowią przedmiot sporu we Włoszech, należy przypomnieć, iż to, że zadane pytanie może dotyczyć znacznej liczby osób lub sytuacji prawnych, nie może samo w sobie stanowić wyjątkowej okoliczności uzasadniającej zastosowanie trybu przyspieszonego (postanowienie prezesa Trybunału z dnia 17 września 2018 r., Lexitor, C-383/18, EU:C:2018:769, pkt 15 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 W tych okolicznościach w dniu 30 czerwca 2022 r. prezes Trybunału postanowił, po zapoznaniu się ze stanowiskiem sędziego sprawozdawcy i rzecznik generalnej, nie uwzględnić tego wniosku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

- 32 Rząd włoski twierdzi, że pytania prejudycjalne są niedopuszczalne. Uważa on bowiem, że problem przedstawiony w pytaniu pierwszym ma charakter hipotetyczny w zakresie, w jakim jedyna wątpliwość sądu odsyłającego dotycząca wykładni zasady potwierdzonej w wyroku z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), wynika z orzecznictwa Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego) i tym samym z rozbieżności w orzecznictwie krajowym, którą to rozbieżność można usunąć za pomocą środków istniejących w krajowym porządku prawnym. Wspomniany rząd dodaje, że pytania drugie i trzecie powinny być rozpatrywane wyłącznie w sytuacji, gdyby odpowiedź na pytanie pierwsze wymagała „wykroczenia poza” wspomnianą zasadę. W związku z tym pytania drugie i trzecie również poruszają problem hipotetyczny. Wreszcie, pytanie drugie dotyczy ponadto zdaniem tego rządu kwestii dyskryminacji nie pomiędzy nauczycielami zatrudnionymi na czas określony a nauczycielami zatrudnionymi na czas nieokreślony, lecz pomiędzy dwiema kategoriami nauczycieli zatrudnionych na czas określony – w zależności od tego, czy osiągnęli oni progi określone w przepisach krajowych będących przedmiotem postępowania głównego.
- 33 W tym względzie należy przypomnieć, że w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy między Trybunałem i sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i który powinien przyjąć na siebie odpowiedzialność za mające zapaść orzeczenie sądowe, należy dokonanie oceny, w świetle szczególnych okoliczności sprawy, zarówno konieczności wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym po to, aby tenże sąd krajowy był w stanie wydać swoje orzeczenie, jak i znaczenia dla sprawy pytań zadanych Trybunałowi. W związku z tym, jeżeli

zadane pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., *Darie*, C-592/18, EU:C:2019:1140, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 34 Wynika z tego, że pytania dotyczące wykładni prawa Unii przedstawione przez sąd krajowy w ramach stanu faktycznego i prawnego, za którego ustalenie sąd ten jest odpowiedzialny i którego prawidłowość nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania, że 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 wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., *Darie*, C-592/18, EU:C:2019:1140, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 35 W niniejszej sprawie sąd odsyłający wyjaśnia we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, iż pomimo dokonania przez Trybunał wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego w wyroku z dnia 20 września 2018 r., *Motter* (C-466/17, EU:C:2018:758), istnieją rozbieżności w orzecznictwie sądów krajowych w kwestii zgodności tej klauzuli z przepisami krajowymi będącymi przedmiotem postępowania głównego. Sąd ten dodaje, że w swoim wyroku Trybunał nie uwzględnił wszystkich aspektów tych przepisów krajowych oraz że wciąż istnieją wątpliwości co do wykładni wspomnianej klauzuli w sytuacjach takich jak sytuacja powodów w postępowaniu głównym, co powoduje, że odpowiedź na pytanie pierwsze jest zdaniem sądu niezbędna w celu rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu, jak również w stosownym wypadku odpowiedź na zadane posiłkowo pytania drugie i trzecie.
- 36 Problem poruszony w zadanych pytaniach nie ma zatem charakteru hipotetycznego.
- 37 Wykładnia omawianej klauzuli, o której dokonanie wniesiono w ramach pytania drugiego, ma poza tym związek ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym. Spór ten dotyczy bowiem zakwestionowania przez powodów w postępowaniu głównym sposobu obliczenia stażu pracy, który został zastosowany w momencie ich mianowania, w odniesieniu do okresu, w którym pracowali oni jako nauczyciele na podstawie umów na czas określony, przez porównanie go ze sposobem, z którego mogliby skorzystać, gdyby od początku byli zatrudnieni na czas nieokreślony. Ponadto wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zawiera opis okoliczności stanu faktycznego i prawnego niezbędne do udzielenia odpowiedzi na zadane pytanie.
- 38 Z powyższego wynika, że pytania prejudycjalne są dopuszczalne.

Co do istoty

- 39 Na wstępie, jak zauważył sąd odsyłający, art. 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, mający zastosowanie do powodów w postępowaniu głównym i naruszający ich zdaniem klauzulę 4 porozumienia ramowego, był przedmiotem sprawy zakończonej wyrokiem z dnia 20 września 2018 r., *Motter* (C-466/17, EU:C:2018:758).
- 40 W wyroku tym Trybunał orzekł, że wspomniana klauzula 4 co do zasady nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które w celu zakwalifikowania pracownika do określonej grupy zaszeregowania płacowego w związku z jego zatrudnieniem jako urzędnika służby cywilnej

w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji pozwalają zaliczać w całości nie więcej niż cztery lata służby pełnionej przez tego pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, a dalsze lata służby pozwalają zaliczać tylko częściowo, w proporcji dwóch trzecich.

- 41 Tymczasem sąd odsyłający zwraca uwagę, że w sprawie, która zakończyła się wydaniem wyroku z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), Trybunał nie dysponował wszystkimi informacjami na temat przepisów krajowych będących przedmiotem postępowania głównego. W tym kontekście w postanowieniu odsyłającym wskazano na mechanizm dostosowawczy przewidziany w art. 4 ust. 3 dekretu prezydenckiego nr 399/1988, a także na regułę wynikającą z art. 489 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, uzupełnionego przepisami art. 11 ust. 14 ustawy nr 124/1999, zgodnie z którą okresy pracy dydaktycznej świadczonej przez nauczyciela zatrudnionego na czas określony krótsze niż rok szkolny są zaliczane do celów obliczenia stażu pracy jako świadczenie pracy przez pełny rok szkolny wyłącznie pod warunkiem, że trwają co najmniej 180 dni lub trwają w sposób nieprzerwany pomiędzy dniem 1 lutego a zakończeniem czynności rady pedagogicznej zatwierdzającej oceny uczniów na koniec roku.
- 42 Zresztą w zakresie, w jakim sąd ten zastanawia się, czy w omawianym wyroku Trybunał dokonał ostatecznej oceny zgodności tych przepisów krajowych z klauzulą 4 porozumienia ramowego, w wyniku czego sąd krajowy nie mógłby już w konkretnym przypadku stwierdzić ich ewentualnej sprzeczności z tą klauzulą ani w razie potrzeby odstąpić od stosowania wspomnianych przepisów krajowych, takie podejście należy odrzucić.
- 43 W ramach bowiem postępowania wszczętego na podstawie art. 267 TFUE wykładni przepisów prawa krajowego należy do sądów państw członkowskich, a nie do Trybunału; do tego ostatniego nie należy zatem orzekanie w przedmiocie zgodności norm prawa krajowego z przepisami prawa Unii. Trybunał może jedynie dostarczyć sądowi krajowemu wszelkich wskazówek dotyczących wykładni prawa Unii, pozwalających temu sądowi na dokonanie oceny zgodności takich norm z uregulowaniami Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 21 czerwca 2022 r., Ligue des droits humains, C-817/19, EU:C:2022:491, pkt 240 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 Ponadto zasada pierwszeństwa nakłada na sąd krajowy, którego zadaniem jest stosowanie w ramach swojej właściwości przepisów prawa Unii, w braku możliwości dokonania wykładni uregulowania krajowego zgodnej z wymogami tego prawa, obowiązek zapewnienia pełnej skuteczności wymogów tego prawa w zawisłym przed nim sporze, z odstąpieniem w razie potrzeby z własnej inicjatywy od stosowania wszelkich przepisów lub praktyk krajowych, także późniejszych, które są niezgodne z przepisem prawa Unii mającym bezpośrednią skuteczność [zob. podobnie wyrok z dnia 8 marca 2022 r., Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Bezpośrednia skuteczność), C-205/20, EU:C:2022:168, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 45 Zważywszy na podział zadań między sądami krajowymi a Trybunałem, w sprawie zakończonej wyrokiem z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), Trybunał ograniczył się do dostarczenia sądowi odsyłającemu wskazówek dotyczących wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego w świetle ram faktycznych i normatywnych opisanych przez tenże sąd i z zastrzeżeniem ustaleń, których dokonanie podlega wyłącznej kompetencji rzeczonego sądu, jak zostało to przypomniane w pkt 35, 48, 49 i 53 wspomnianego wyroku. Trybunał użył również terminu „co do zasady” w sentencji tego wyroku.
- 46 Uściśliwszy powyższe, należy wskazać, że z informacji dostarczonych przez sąd odsyłający wynika, iż niektóre okresy pracy, którą świadczyli powodowie w postępowaniu głównym na podstawie umów na czas określony, nie osiągnęły progów określonych w przepisach krajowych,

przywołanych w pkt 41 niniejszego wyroku, a mianowicie świadczenia pracy przez 180 dni w roku szkolnym lub świadczenia pracy nieprzerwanie od dnia 1 lutego do zakończenia czynności rady pedagogicznej zatwierdzającej oceny uczniów na koniec roku, w przeciwieństwie do strony powodowej w sprawie zakończonej wyrokiem z dnia 20 września 2018 r., Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), która świadczyła pracę na podstawie kilku umów na czas określony, z których każda zawarta była na okres jednego roku, w okresie poprzedzającym jej mianowanie na urzędnika zatrudnionego na czas nieokreślony, jak wskazano w pkt 8 tamtego wyroku.

- 47 Tymczasem sąd odsyłający wyjaśnia, że – zgodnie z tymi przepisami – jeżeli okresy pracy świadczonej przez nauczycieli zatrudnionych na czas określony osiągną wspomniane progi, to przyjmuje się, że pracę świadczonej przez pełny rok szkolny, niezależnie od rzeczywistej liczby przepracowanych godzin i nawet wtedy, gdy liczba godzin przepracowanych tygodniowo jest niższa niż tygodniowy wymiar czasu pracy w systemie pełnego lub niepełnego wymiaru czasu pracy. Natomiast okresy pracy, które nie osiągnęły wspomnianych progów, nie są uwzględniane, a zgodnie z art. 485 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 okresy, które powyższe progi osiągnęły, uwzględnia się w całości wyłącznie w odniesieniu do pierwszych czterech lat pracy, do dalszych zaś lat – w proporcji dwóch trzecich, podczas gdy pozostała jedna trzecia jest „zamrażana” na określoną liczbę lat, a następnie, po upływie tego terminu, przywracana.
- 48 W tych okolicznościach, aby udzielić wspomnianemu sądowi użytecznej odpowiedzi, należy przyjąć, że poprzez swoje pytania, które należy rozpatrywać łącznie, sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisom krajowym, które do celów zaliczenia stażu pracy pracownika w chwili mianowania go na urzędnika zatrudnionego na czas nieokreślony wyłączają okresy pracy świadczonej na podstawie umów o pracę na czas określony krótsze niż 180 dni w roku szkolnym lub okresy, w których praca ta nie była świadczona w sposób ciągły pomiędzy dniem 1 lutego a zakończeniem czynności rady pedagogicznej zatwierdzającej oceny uczniów na koniec roku, niezależnie od rzeczywistej liczby przepracowanych godzin, oraz przewidują uwzględnienie okresów, w których osiągnięto wyżej wspomniane progi, po przekroczeniu czterech lat tylko w proporcji dwóch trzecich, z zastrzeżeniem przywrócenia pozostałej jednej trzeciej po przepracowaniu określonej liczby lat.
- 49 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z klauzulą 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z celów tego porozumienia jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Podobnie w preambule porozumienia ramowego, w akapicie trzecim, 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 1999/70 wskazuje w związku z tym, że celem porozumienia ramowego jest między innymi poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować stosowanie zasady niedyskryminacji (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 50 Porozumienie ramowe, a w szczególności klauzula 4 tego porozumienia, ma na celu wprowadzenie w życie wspomnianej zasady wobec pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić pracodawcy wykorzystywanie tego rodzaju stosunku pracy do pozbawiania tych 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).

- 51 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, której nie można interpretować zawężająco (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 52 Ponadto należy przypomnieć, że w klauzuli 4 ust. 1 porozumienia ramowego, mającego bezpośrednią skuteczność, 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 odmiennie traktowanie uzasadniają „powody o charakterze obiektywnym” (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 56, 64; a także z dnia 5 czerwca 2018 r., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 53 Klauzula 4 ust. 4 wprowadza ten sam zakaz w odniesieniu do kryteriów w zakresie stażu pracy dotyczących szczególnych warunków zatrudnienia (zob. podobnie wyrok z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 54 Zresztą z brzmienia i celu wspomnianej klauzuli 4 wynika, że nie dotyczy ona samej możliwości zawierania umów o pracę na czas określony zamiast umów o pracę na czas nieokreślony, lecz warunków zatrudnienia pracowników, którzy zawarli ten pierwszy rodzaj umowy, w porównaniu do pracowników zatrudnionych na podstawie drugiego rodzaju umowy, przy czym pojęcie „warunków zatrudnienia” obejmuje przepisy dotyczące stosunku pracy nawiązanego między pracownikiem a pracodawcą (zob. podobnie wyrok z dnia 8 października 2020 r., *Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu i in.*, C-644/19, EU:C:2020:810, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 55 W tym względzie Trybunał orzekł już, że uregulowania, takie jak te będące przedmiotem postępowania głównego, dotyczące okresów pracy wymaganych do tego, by pracownik mógł zostać zakwalifikowany do wyższej kategorii zaszerogowania płacowego, wchodzą w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tejże klauzuli 4 (wyrok z dnia 20 września 2018 r., *Motter*, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 56 Zatem zgodnie z tym, co przypomniano w pkt 52 i 53 niniejszego wyroku, i w celu udzielenia odpowiedzi sądowi odsyłającemu należy zbadać, czy przepisy będące przedmiotem postępowania głównego prowadzą do odmiennego traktowania w odniesieniu do porównywalnych sytuacji, przed ustaleniem w stosownym wypadku, czy takie odmiennie traktowanie mogą uzasadniać „powody o charakterze obiektywnym”.
- 57 Strony postępowania są zgodne co do tego, co wynika także z pkt 27 wyroku z dnia 20 września 2018 r., *Motter* (C-466/17, EU:C:2018:758), że nauczycielom zatrudnionym na czas nieokreślony w drodze konkursu można, w celu zakwalifikowania ich do wyższej kategorii zaszerogowania płacowego, zaliczyć staż pracy w całości. W szczególności wydaje się, że nauczycielom tym, do celów obliczenia ich stażu pracy, zalicza się każdy dzień pracy, z zastrzeżeniem ustaleń dokonanych przez sąd odsyłający, niezależnie od liczby godzin lub ilości rzeczywiście świadczonej pracy. Ponadto sąd ten nie wskazuje, żeby okresy urlopów lub nieobecności, na przykład z powodu choroby, były odliczane w ramach obliczania stażu.
- 58 Natomiast z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że okresy pracy świadczonej w ciągu roku szkolnego na podstawie umów na czas określony przez powodów w postępowaniu głównym, w charakterze nauczycieli zatrudnionych na czas określony

włączanych do korpusu służby cywilnej w drodze konkursu w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji, które to okresy nie osiągnęły progów określonych w art. 489 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, uzupełnionego przepisami art. 11 ust. 14 ustawy nr 124/1999, nie są uwzględniane do celów zaliczenia im stażu pracy. Poza tym okresy osiągające te progi są uwzględniane w całości wyłącznie w odniesieniu do czterech pierwszych lat, a pozostałe lata uwzględnia się jedynie w stosunku dwóch trzecich zgodnie z art. 485 tego dekretu ustawodawczego.

- 59 W tym względzie sąd odsyłający podkreśla, że ta jedna trzecia stażu pracy, nieuwzględniona w odniesieniu do lat następujących po pierwszych czterech latach i „zamrożona”, może w stosownym wypadku po upływie określonego terminu zostać przywrócona do celów późniejszego zaszeregowania nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie mianowanych, do siatki wynagrodzeń na podstawie art. 4 ust. 3 dekretu prezydenckiego nr 399/1988. Jednakże przywrócenie to może nastąpić wyłącznie po upływie wyjątkowo długiego okresu, a mianowicie między 16. a 24. rokiem pracy, w zależności od sytuacji danego nauczyciela, a konkretnie po upływie 16 lat służby w wypadku A.R. i po upływie 18 lat służby w wypadku G.D. i C.M., jeżeli wcióż będą zatrudnieni przez ministerstwo edukacji.
- 60 Wynika z tego, że przepisy krajowe, takie jak będące przedmiotem postępowania głównego, wprowadzają odmienne, mniej korzystne, traktowanie nauczycieli zatrudnionych na czas określony niż nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony w drodze konkursów ogólnych, wobec których nie stosuje się powyższych ograniczeń.
- 61 Aby takie odmienne traktowanie stanowiło zakazaną w klauzuli 4 porozumienia ramowego dyskryminację, musiałoby ono dotyczyć porównywalnych sytuacji i nie być uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym (zob. podobnie wyrok z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 28).
- 62 Po pierwsze, jeżeli chodzi o porównywalność rozważanych sytuacji, to aby ocenić, czy pracownicy wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy ustalić, zgodnie z klauzulą 3 ust. 2 i klauzulą 4 ust. 1 tegoż porozumienia, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można przyjąć, że ci pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji (wyroki: z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 29; a także z dnia 30 czerwca 2022 r., Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 63 Jeśli wykaże się, że w czasie swojego zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony wykonują takie same obowiązki jak pracownicy zatrudnieni przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony lub zajmują to samo co oni stanowisko, należy co do zasady przyjąć, że sytuacje tych dwóch kategorii pracowników są porównywalne [zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 144 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 64 Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że podczas swojej pracy w okresie poprzedzającym mianowanie powodowie w postępowaniu głównym wykonywali różne zlecenia dydaktyczne, czasami krótkookresowe i w niewielkim wymiarze godzin. Zlecenia takie mają na celu zaspokojenie różnych potrzeb w zakresie zastępstw ze względu na brak nauczycieli mianowanych na czas nieokreślony, na który to fakt zwrócił uwagę rząd włoski.

- 65 Z wniosku tego wynika między innymi, że G.D., nauczycielka przedszkolna, świadczyła pracę przez wiele pojedynczych dni oraz że C.M., również nauczycielka przedszkolna, przepracowała w pierwszym roku pięć miesięcy i cztery dni, co odpowiadało 62 odrębnym umowom, przy czym średnio na jedną umowę przypadały dwa dni pracy, w różnych szkołach. Jeśli chodzi o A.R., nauczyciela szkoły ponadpodstawowej, to – jak wynika z wniosku – nie dostarczył on dowodu na liczbę przepracowanych godzin, lecz liczne umowy, w tym te, które wskazywały tę liczbę, dotyczyły ułamkowego wymiaru pełnego etatu z bardzo niewielką liczbą godzin, na przykład pięcioma godzinami tygodniowo w wypadku szeregu umów w 2003 r.
- 66 Z omawianego wniosku wydaje się jednak wynikać, że podczas tych różnych zleceń powodowie w postępowaniu głównym wykonywali te same obowiązki i zajmowali te same stanowiska u tego samego pracodawcy co nauczyciele zatrudnieni na czas nieokreślony, w których zastępstwie zostali zatrudnieni. W tym względzie sąd odsyłający nie wskazuje, aby powodom przydzielano obowiązki istotnie różniące się od obowiązków wyżej wspomnianych nauczycieli. Wydaje się także, że w świetle charakteru i warunków pracy można przyjąć, iż rzeczeni powodowie znajdowali się w sytuacji porównywalnej do sytuacji nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony, w zastępstwie których bywali zatrudniani.
- 67 Z zastrzeżeniem ustaleń, których dokonanie należy do sądu odsyłającego, obowiązki powodów w postępowaniu głównym wykonywane w ramach pracy w okresie poprzedzającym ich mianowanie należy zatem co do zasady uznać za porównywalne do obowiązków wykonywanych przez nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony, przy czym okoliczność, że powodowie nie byli laureatami konkursu administracyjnego, nie podważa porównywalności sytuacji nauczycieli zatrudnionych na czas określony z sytuacją nauczycieli mianowanych na czas nieokreślony (zob. podobnie wyrok z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 33–35).
- 68 Jeżeli chodzi o krótki i nieciągły charakter niektórych zleceń wykonywanych w ramach pracy świadczonej przez powodów w postępowaniu głównym, to z jednej strony nic nie wskazuje na to, żeby mógł on w istotny sposób wpłynąć na zmianę wykonywanych obowiązków, a nawet charakteru lub warunków świadczonej pracy. Z drugiej strony żadna informacja zawarta w aktach sprawy przedstawionych Trybunałowi nie pozwala wykazać, że krótki i nieciągły charakter niektórych prac wykonywanych w stosownym wypadku przez nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony miałby skutkować tym, że doświadczenia zdobytego w ten sposób nie uwzględniano by do celów obliczenia jego stażu pracy. Do sądu odsyłającego, który jako jedyny dysponuje wszystkimi istotnymi informacjami, należy jednakże dokonanie oceny w tym względzie.
- 69 Po drugie, co się tyczy kwestii, czy odmienne traktowanie, o którym mowa w pkt 60 niniejszego wyroku, w wypadku porównywalnych sytuacji określonych w pkt 67 tego wyroku, mogą uzasadniać „powody o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że pojęcie to należy rozumieć w ten sposób, że nie pozwala uzasadniać odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony tylko dlatego, że takie odmienne traktowanie zostało przewidziane w ogólnej i abstrakcyjnej normie prawa krajowego. Wspomniane pojęcie wymaga, żeby stwierdzona odmiennność traktowania była uzasadniona istnieniem szczegółowych i konkretnych okoliczności, charakteryzujących warunki zatrudnienia, do których się odnosi, w konkretnym kontekście, w który się wpisuje (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 36, 37; a także z dnia 30 czerwca 2022 r., Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, pkt 41, 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 70 Na podstawie obiektywnych i przejrzystych kryteriów musi istnieć możliwość ustalenia, czy ta odmienność traktowania odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy prowadzi do osiągnięcia zamierzonego 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 stosownym wypadku – z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 37; a także z dnia 30 czerwca 2022 r., Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 71 Ponadto odwołanie się jedynie do tymczasowego charakteru zatrudnienia personelu administracji publicznej nie jest zgodne z tymi wymogami, nie może więc stanowić „powodu o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 38; a także z dnia 30 czerwca 2022 r., Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 72 W niniejszej sprawie w celu uzasadnienia odmiennego traktowania będącego przedmiotem postępowania głównego sąd odsyłający i rząd włoski wskazują na konieczność z jednej strony odzwierciedlenia różnic pomiędzy wykonywaniem zawodu, któremu Costituzione della Repubblica Italiana (konstytucja Republiki Włoskiej) przyznaje szczególne znaczenie, przez nauczycieli mianowanych na czas nieokreślony, zatrudnionych od początku w drodze konkursów ogólnych, a wykonywaniem go przez nauczycieli mianowanych po zdobyciu doświadczenia zawodowego na podstawie umów o pracę na czas określony, jak również z drugiej strony uniknięcia zjawiska odwrotnej dyskryminacji tych pierwszych. Sąd odsyłający i rząd włoski podkreślają w szczególności zróżnicowanie przedmiotów oraz warunków i rozkładu czasu pracy, które dotyczy tych drugich, jak również brak wstępnej weryfikacji ich kompetencji w drodze konkursu.
- 73 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału każdy z tych celów może stanowić „powód o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 ust. 1 lub 4 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 47, 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 74 Bezsporne jest jednak również, że zapobieganie zjawisku odwrotnej dyskryminacji nie może stanowić takiego powodu o charakterze obiektywnym, ponieważ uregulowanie krajowe, o którym mowa, wyłącza całkowicie i w każdych okolicznościach uwzględnienie wszystkich okresów pracy świadczonej przez pracowników w ramach umów o pracę na czas określony do celów ustalenia ich stażu pracy w momencie zatrudniania ich na czas nieokreślony, a tym samym do celów określenia wysokości ich wynagrodzenia (zob. podobnie wyrok z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 62; a także postanowienie z dnia 4 września 2014 r., Bertazzi i in., C-152/14, EU:C:2014:2181, pkt 16).
- 75 W niniejszej sprawie, jeśli chodzi o cele wskazane przez sąd odsyłający i rząd włoski, Trybunał uznał, że można zasadnie przyjąć, iż mają one odpowiadać na rzeczywistą potrzebę, czego ustalenie należy jednak do sądu odsyłającego (zob. podobnie wyrok z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 48, 51).

- 76 Można co do zasady stwierdzić, że przepisy krajowe będące przedmiotem postępowania głównego w zakresie, w jakim ograniczają uwzględnienie w chwili zatrudniania na czas nieokreślony stażu pracy nabytego w ramach tymczasowej pracy dydaktycznej, o zróżnicowanym charakterze oraz bez ciągłości pedagogicznej ani początkowej weryfikacji kompetencji w ramach konkursu, prowadzą do osiągnięcia tych celów.
- 77 Jeśli chodzi o niezbędny charakter tych przepisów krajowych do osiągnięcia zamierzonych celów, to ze wskazówek zawartych we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że reguła przewidziana w art. 489 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, uzupełnionego przepisami art. 11 ust. 14 ustawy nr 124/1999, działa automatycznie – czy to na korzyść, czy na niekorzyść zainteresowanych nauczycieli, zatrudnionych na czas określony.
- 78 Jak bowiem zauważają sąd odsyłający oraz rząd włoski, praca świadczona przez tychże nauczycieli przez okres sięgający 180 dni rocznie, czyli około dwóch trzecich roku szkolnego, jest traktowana na równi ze świadczeniem pracy przez pełny rok szkolny. Tak samo jest w wypadku świadczenia pracy od dnia 1 lutego do zakończenia czynności rady pedagogicznej zatwierdzającej ocenę uczniów na koniec roku.
- 79 Natomiast, jeśli okres świadczenia pracy nie osiągnął tej długości lub praca nie była świadczona w sposób ciągły pomiędzy dniem 1 lutego i wspomnianym terminem, okresy świadczenia takiej pracy nie są uwzględniane, nawet w ograniczonym wymiarze. Ponadto omawiana reguła wyłączenia stanowi uzupełnienie reguły, zgodnie z którą okresy te zalicza się wyłącznie dla czterech pierwszych lat i w wymiarze dwóch trzecich dla dalszych lat zgodnie z art. 485 wspomnianego dekretu ustawodawczego.
- 80 W tym względzie Trybunał przyznał, że nie można uznać, iż uregulowanie krajowe, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, pozwalające na zaliczenie stażu pracy nabytego na podstawie umów o pracę na czas określony powyżej czterech lat jedynie w proporcji dwóch trzecich, wykracza poza to, co jest konieczne do zrównoważenia uzasadnionych interesów pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, z poszanowaniem wartości honorowania kompetencji oraz względów związanych z bezstronnością i skutecznością administracji, na których oparto rekrutację w drodze konkursu (wyrok z dnia 20 września 2018 r., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, pkt 51).
- 81 Jednakże ograniczenie uwzględniania stażu pracy przekraczającego cztery lata do dwóch trzecich w odniesieniu do okresów zatrudnienia na czas określony, połączone z takim wyłączeniem, prowadzące do całkowitego pozbawienia stażu pracy nauczyciela zatrudnionego na czas określony, jeżeli staż ten nie osiąga określonych przez ustawodawcę włoskiego progów istotności, wykracza poza to, co jest niezbędne do odzwierciedlenia różnic między doświadczeniem zdobytym przez nauczycieli zatrudnionych w drodze konkursu i tych zatrudnionych na podstawie świadectw posiadanych kwalifikacji, a także do uniknięcia odwrotnej dyskryminacji nauczycieli zatrudnionych w drodze konkursu.
- 82 Powyższego stwierdzenia nie może podważyć okoliczność, że rzeczywista liczba godzin przepracowanych przez nauczycieli zatrudnionych na podstawie świadectw posiadanych kwalifikacji, która może być zmniejszona i niższa niż tygodniowy wymiar czasu pracy w wypadku pełnego lub nawet niepełnego wymiaru czasu pracy, nie ma znaczenia do celów obliczenia ich stażu pracy.

- 83 Jak bowiem zauważono w pkt 57 i 68 niniejszego wyroku, staż pracy nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony także nie wydaje się zależeć od ilości rzeczywiście świadczonej przez nich pracy, a w wykonywanej przez nich pracy dydaktycznej mogą również następować przerwy. Kryterium przyjęte przez przepisy krajowe będące przedmiotem postępowania głównego do celów obliczania stażu pracy nauczycieli wydaje się zatem opierać nie na liczbie rzeczywiście przepracowanych przez tych nauczycieli godzin, lecz na czasie trwania stosunku pracy między zainteresowanymi nauczycielami, w tym nauczycielami mianowanymi na czas nieokreślony, a ich pracodawcą, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.
- 84 W świetle całości powyższych rozważań na zadane pytania należy odpowiedzieć następująco: klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisom krajowym, które do celów zaliczenia stażu pracy pracownika w chwili mianowania go na urzędnika zatrudnionego na czas nieokreślony wyłączają okresy pracy świadczonej na podstawie umów o pracę na czas określony krótsze niż 180 dni w roku szkolnym lub okresy, w których praca ta nie była świadczona w sposób ciągły pomiędzy dniem 1 lutego a zakończeniem czynności rady pedagogicznej zatwierdzającej ocenę uczniów na koniec roku, niezależnie od rzeczywistej liczby przepracowanych godzin, oraz przewidują uwzględnienie okresów, w których osiągnięto wyżej wspomniane progi, po przekroczeniu czterech lat tylko w proporcji dwóch trzecich, z zastrzeżeniem przywrócenia pozostałej jednej trzeciej po przepracowaniu określonej liczby lat.

W przedmiocie kosztów

- 85 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Klauzulę 4 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:

sprzeciwia się ona przepisom krajowym, które do celów zaliczenia stażu pracy pracownika w chwili mianowania go na urzędnika zatrudnionego na czas nieokreślony wyłączają okresy pracy świadczonej na podstawie umów o pracę na czas określony krótsze niż 180 dni w roku szkolnym lub okresy, w których praca ta nie była świadczona w sposób ciągły pomiędzy dniem 1 lutego a zakończeniem czynności rady pedagogicznej zatwierdzającej ocenę uczniów na koniec roku, niezależnie od rzeczywistej liczby przepracowanych godzin, oraz przewidują uwzględnienie okresów, w których osiągnięto wyżej wspomniane progi, po przekroczeniu czterech lat tylko w proporcji dwóch trzecich, z zastrzeżeniem przywrócenia pozostałej jednej trzeciej po przepracowaniu określonej liczby lat.

Podpisy