



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
JULIANE KOKOTT
przedstawiona w dniu 20 grudnia 2017 r.¹

Sprawa C-574/16

**Grupo Norte Facility SA
przeciwko
Angelowi Manuelowi Moreirze Gómezewi**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Hiszpania)]

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – Polityka społeczna – Zatrudnienie na czas określony – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony – Roszczenie pracownika o odprawę w przypadku rozwiązania umowy o pracę – Umowa o pracę na czas określony w formie umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową – Nierówne traktowanie w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony

I. Wprowadzenie

1. Już od dłuższego czasu ochrona pracowników zatrudnionych na czas określony przed wykorzystywaniem i dyskryminacją stanowi cel społeczny Unii Europejskiej, którym też wielokrotnie zajmował się Trybunał Sprawiedliwości. W czasach, w których wzrasta liczba pracowników zdanych na niepewne formy zatrudnienia, temat ten nabiera w aspekcie politycznym i społecznym znaczenia, którego nie należy bagatelizować. Niniejsza sprawa unaocznia napięcia, z którymi mierzą się ustawodawcy krajowi wprowadzający przepisy na rzecz ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony, gdy jednocześnie chcą uwzględnić specyfikę różnych typów umów o pracę i umożliwić pewien stopień elastyczności rynku pracy.

2. Konkretnie chodzi o pracownika hiszpańskiego, zatrudnionego na podstawie zawartej na czas określony „umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową”² w celu kompensowania skutków zmniejszenia wymiaru pracy świadczonej przez współpracownicę w wyniku jej stopniowego przechodzenia na emeryturę. Okres trwania jego umowy o zastępstwo był przy tym ograniczony do czasu przejścia tej pracownicy na emeryturę i po upływie tego terminu nie był on już dalej zatrudniany.

3. Przedmiotem sporu w postępowaniu głównym jest obecnie przewidziana ustawowo odprawa, której hiszpańscy pracownicy mogą domagać się w określonych okolicznościach od pracodawców w związku z zakończeniem stosunku pracy. Kością niezgody jest fakt, iż odprawa ta wypłacana jest w różnej wysokości w zależności od tego, w jaki sposób zakończony został stosunek pracy. Jeżeli bowiem wypowiedzenie pracownikowi przez pracodawcę umowy o pracę uzasadnione jest istnieniem

¹ Język oryginału: niemiecki.

² Po hiszpańsku: contrato de relevo.

obiektywnego powodu, to zgodnie z hiszpańskim prawem wspomniana odprawa jest wyższa niż w przypadku pracownika, którego umowa o pracę na czas określony – jak w niniejszym przypadku – po upływie uzgodnionej daty końcowej po prostu wygasa. W niektórych przypadkach pracownikowi w związku z wygaśnięciem umowy o pracę na czas określony nie przysługuje nawet żadna odprawa.

4. W ogłoszonym w 2016 r. wyroku de Diego Porras³ w podobnej sprawie niewypłacenie jakiegokolwiek odprawy w związku z wygaśnięciem umowy o pracę na czas określony uznano za zakazaną według prawa Unii dyskryminację. Obecnie zwrócono się do Trybunału o ponowne rozważenie ówczesnego orzecznictwa, a przynajmniej o jego doprecyzowanie. Trybunał będzie przy tym musiał również zwrócić uwagę na wewnętrzną spójność swego orzecznictwa odnoszącego się do zasady równego traktowania i niedyskryminacji.

5. Co do zasady te same problemy prawne wynikły również w sprawie Montero Mateos (C-677/16)⁴, w której w dniu dzisiejszym również przedkładałam opinię, oraz w zawisłych sprawach Rodríguez Otero (C-212/17) i de Diego Porras (C-619/17).

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

6. W niniejszej sprawie unijne ramy prawne tworzy dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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)⁵ (zwana dalej „dyrektywą 1999/70”). Zgodnie z art. 1 tej dyrektywy jej celem jest wykonanie rzeczonoego porozumienia ramowego (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), zawartego dnia 18 marca 1999 r. między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC) i stanowiącego załącznik do tej dyrektywy.

7. Ogólnie celem porozumienia ramowego jest ustalenie „ogólnych zasad i minimalnych wymogów dotyczących umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy” a przy tym między innymi „poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji”⁶. 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 [...]”⁷.

8. Porozumienie ramowe jest oparte przy tym na założeniu, że „umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami”⁸. Jednocześnie porozumienie ramowe uznaje, że umowy o pracę na czas określony „stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach [i] mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom”⁹. Jest ono rozumiane jako „wkład w tworzenie lepszej równowagi między »elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników«”¹⁰.

3 Wyrok z dnia 14 września 2016 r. (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 Sprawa Montero Mateos dotyczy tylko innego typu umowy według hiszpańskiego prawa pracy, a konkretnie umowy o zastępstwo („contrato de trabajo de interinidad”).

5 Dz.U. 1999, L 175, s. 43.

6 Motyw 14 dyrektywy 1999/70.

7 Akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego.

8 Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego; zob. również pkt 6 postanowień ogólnych tego porozumienia.

9 Punkt 8 postanowień ogólnych tego porozumienia; zob. również akapit drugi preambuły tego porozumienia.

10 Akapit pierwszy preambuły porozumienia ramowego; zob. także pkt 3 i 5 jego postanowień ogólnych.

9. Klauzula 1 porozumienia ramowego określa jego przedmiot w następujący sposób:

„Celem niniejszego porozumienia jest:

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

10. Co się tyczy zakresu stosowania porozumienia ramowego, jego klauzula 2 pkt 1 stanowi:

„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”.

11. W klauzuli 3 porozumienia ramowego zostały zawarte następujące definicje:

„Do celów niniejszego porozumienia:

- 1) »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.
- 2) »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności.

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

12. Klauzula 4 porozumienia ramowego zatytułowana jest „Zasada niedyskryminacji”, a jej odnośny fragment brzmi następująco:

„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.

[...]”.

13. Dodatkowo należy wskazać na klauzulę 5 porozumienia ramowego poświęconą „[ś]rodk[om] zapobiegania nadużyciom”:

„1) W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi

i praktyką, lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie 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, 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”.

B. Prawo krajowe

14. Mającymi znaczenie regulacjami prawa hiszpańskiego są przepisy kodeksu pracy¹¹ w brzmieniu obowiązującym w czasie zawierania spornej umowy o pracę.

1. Uwagi ogólne

15. Zgodnie z art. 15 ust. 1 kodeksu pracy umowa o pracę może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony, przy czym dopuszczalne powody jej ograniczenia czasowego zostały w tym przepisie szczegółowo wymienione.

16. Ponadto w art. 15 ust. 6 kodeksu pracy zawarta jest następująca regulacja dotycząca równego traktowania pracowników, z którymi zawarte zostały umowy o pracę tymczasową, i pracowników posiadających umowy na czas określony:

„Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę tymczasową i umów na czas określony mają te same uprawnienia, co pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, bez uszczerbku dla szczególnych regulacji dotyczących każdego z typu umów w zakresie rozwiązania umowy oraz regulacji wyraźnie przewidzianych w ustawie w odniesieniu do umów zawieranych na okres kształcenia. W razie gdy jest to zgodne z ich charakterem, uprawnienia te są przyznawane przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz układami zbiorowymi pracy w sposób proporcjonalny do okresu zatrudnienia.

Jeżeli określone uprawnienia lub warunki pracy zostały przyznane w przepisach ustawowych lub wykonawczych oraz w układach zbiorowych w oparciu o dotychczasowy staż pracy pracownika, staż ten należy obliczać według tych samych kryteriów wobec wszystkich pracowników, niezależnie od charakteru ich umowy o pracę”.

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (jednolity tekst ustawy – kodeks pracy, zatwierdzony przez królewski dekret ustawodawczy 1/1995) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654, zwany dalej „kodeksem pracy”).

17. W art. 49 kodeksu pracy („Rozwiązanie umowy”) wyliczone są podsumowująco wszelkie okoliczności, mogące prowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Może to być, po pierwsze, rozwiązanie wskutek upływu okresu, na który umowa była zawarta, albo wykonania dzieła lub usługi będących przedmiotem umowy [art. 49 ust. 1 lit. c)] oraz, po drugie, rozwiązanie z obiektywnych powodów [art. 49 ust. 1 lit. l)], przy czym te obiektywne powody wyliczone są szczegółowo w art. 52 kodeksu pracy.

18. Jeżeli chodzi o rozwiązanie umowy o pracę wskutek upływu okresu, na który była zawarta, albo wykonania dzieła lub usługi będących przedmiotem umowy, art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy przewiduje, że w takim przypadku – z wyjątkiem umów o zastępstwo oraz umów zawieranych na okres kształcenia – pracownik jest uprawniony do otrzymania odprawy w wysokości równoważnej proporcjonalnej części kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu za dwanaście dni pracy za każdy przepracowany rok. Odmienne od tego trzynasty przepis przejściowy do kodeksu pracy¹² przewiduje dla umów o pracę na czas określony, zawartych przed określoną datą, zróżnicowaną niższą odprawę odpowiadającą wynagrodzeniu za od ośmiu do dwunastu dni pracy za każdy przepracowany rok. I tak odprawa w przypadku umów o pracę na czas określony zawartych do dnia 31 grudnia 2012 r., odpowiada wynagrodzeniu za dziewięć dni pracy za każdy przepracowany rok.

19. Z kolei w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę z obiektywnych powodów art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy stanowi, iż prowadzi ono do „wypłacenia pracownikowi, w momencie doręczenia mu pisemnego powiadomienia [o obiektywnym powodzie], odprawy odpowiadającej wynagrodzeniu za 20 dni za każdy przepracowany rok, przy czym dla okresów krótszych niż rok odprawa ta obliczana jest proporcjonalnie w oparciu o przepracowane miesiące, aż do równowartości 12 miesięcznych wynagrodzeń”.

2. Umowa o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową

20. Umowa o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową stanowi szczególny typ umowy o pracę, uregulowany w art. 12 ust. 6 i 7 kodeksu pracy. Może ona zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony i służy uzupełnieniu czasu pracy innego pracownika, który stopniowo przechodzi na emeryturę.

III. Stan faktyczny i postępowanie główne

21. Angel Manuel Moreira Gómez był zatrudniony w okresie od 1 listopada 2012 r. do 18 września 2015 r. na podstawie zawartej na czas określony umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową w firmie Grupo Norte Facility S.A.¹³ w charakterze niewykwalifikowanego pracownika zajmującego się sprzątnięciem i w tym okresie świadczył pracę w szpitalu Montecelo w hiszpańskiej prowincji Pontevedra.

22. Powyższa umowa o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową miała służyć uzupełnieniu zmniejszonego o 75% wymiaru czasu pracy Marí del Carmen Gómez Piñón, matki A.M. Moreiry Gómeza, która w tym okresie korzystała z mechanizmu częściowej emerytury.

23. Gdy w dniu 18 września 2015 r. Grupo Norte Facility rozwiązała umowę z powodu upływu uzgodnionego terminu jej ważności, A.M. Moreira Gómez wniósł powództwo, kwestionując to rozwiązanie, i argumentował, powołując się na rzekomą praktykę zakładową, że powinien on teraz zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako następca swojej matki, która odeszła na emeryturę.

¹² Obecnie ta sama norma jest ujęta w ósmym przepisie przejściowym.

¹³ Upřednio Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S.A.

24. Juzgado de lo Social n° 2 von Pontevedra¹⁴ (Hiszpania) uwzględnił powództwo A.M. Moreiry Gómeza i nakazał Grupo Norte Facility, według wyboru, przywrócić pracownika do pracy albo zapłacić na jego rzecz odszkodowania w wysokości 4818,47 EUR.

25. Na skutek wniesionej przez Grupo Norte Facility apelacji sprawa zawisła obecnie przed sądem odsyłającym, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Hiszpania). Sąd ten odrzuca argumentację A.M. Moreiry Gómeza opartą na rzekomej praktyce zakładowej. Uważa on, że w świetle przepisów krajowego prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę A.M. Moreiry Gómeza było zgodne z prawem, jednak ma wątpliwości w odniesieniu do wykładni mających zastosowanie przepisów prawa Unii dotyczących ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony przed dyskryminacją.

IV. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i postępowanie przed Trybunałem

26. Postanowieniem z dnia 7 listopada 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 14 listopada 2016 r., Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Hiszpania) zwrócił się do Trybunału, na podstawie art. 267 TFUE, z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy dla celów zasady równoważności pracowników tymczasowych i zatrudnionych na czas nieokreślony rozwiązanie umowy o pracę ze względu na „obiektywne okoliczności” na podstawie art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy i rozwiązanie umowy o pracę z „obiektywnych powodów” na podstawie art. 52 kodeksu pracy należy uznać za „porównywalne sytuacje”, a zatem odmienne odprawa w pierwszym i drugim przypadku stanowi nierówne traktowanie pracowników tymczasowych i zatrudnionych na czas nieokreślony, zakazane w dyrektywie Rady 1999/70?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej, czy należy uznać, że cele polityki społecznej, które uzasadniały ustanowienie rodzaju umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową, uzasadniają także zgodnie z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego odmienne traktowanie polegające na wypłaceniu mniej korzystnej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy pracodawca swobodnie dokonuje wyboru, by taka umowa o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową została zawarta na czas określony?
- 3) W przypadku gdyby należało uznać, że nie ma rozsądnego uzasadnienia zgodnego z klauzulą 4 pkt 1, czy w celu zagwarantowania skuteczności rzeczowej dyrektywy 1999/70 nierówne traktowanie przy odprawie z tytułu rozwiązania umowy pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w ww. hiszpańskim uregulowaniu należy interpretować jako stanowiące jeden z wymienionych w art. 21 [K]arty [praw podstawowych Unii Europejskiej] przypadków dyskryminacji, skutkiem czego jest niezgodne z zasadami równego traktowania i niedyskryminacji, które stanowią część podstawowych zasad prawa Unii?”

27. W postępowaniu przed Trybunałem uwagi na piśmie zostały przedstawione przez Grupo Norte Facility, rząd hiszpański i Komisję Europejską. W dniu 8 listopada 2017 r. w sprawach C-574/16 i C-677/16 odbyła się wspólna rozprawa, w której uczestniczyli przedstawiciele Grupo Norte Facility, Lucíi Montero Mateos, agencji ds. usług socjalnych wspólnoty autonomicznej Madrytu¹⁵, rządu hiszpańskiego i Komisji.

28. Na żądanie Hiszpanii Trybunał obraduje w tym postępowaniu zgodnie z art. 16 ust. 3 swego statutu jako wielka izba.

¹⁴ Sąd pracy nr 2 w Pontevedrze.

¹⁵ Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (pозwana w postępowaniu głównym w sprawie C-677/16).

V. Ocena

29. Zadając powyższe trzy pytania, sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy dochodzi do zakazanej przez prawo Unii dyskryminacji, gdy zatrudnionemu na czas określony pracownikowi w przypadku rozwiązania jego umowy o pracę w związku z *wygaśnięciem* tej umowy wskutek upływu okresu, na który była zawarta, wykonania uzgodnionego zadania lub nastąpienia określonego wydarzenia przysługuje niższa odprawa niż pracownikowi, którego umowa o pracę na czas określony bądź nieokreślony zostaje rozwiązana wskutek jej *wypowiedzenia* przez pracodawcę z obiektywnych powodów.

30. Tło tych pytań stanowi okoliczność, że zgodnie z hiszpańskim kodeksem pracy pracownik w przypadku wypowiedzenia jego umowy o pracę przez pracodawcę z obiektywnych powodów ma ustawowe roszczenie o odprawę odpowiadającą wynagrodzeniu za 20 dni za każdy przepracowany rok [art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy], podczas gdy na podstawie tej samej ustawy pracownikowi w przypadku zwykłego wygaśnięcia umowy zawartej przez niego na czas określony przysługuje tylko niższa odprawa odpowiadająca wynagrodzeniu za od ośmiu do dwunastu dni za każdy przepracowany rok, a nawet roszczenie o odprawę może w ogóle nie przysługiwać, gdy wygaśnięciu ulega czasowa „umowa o zastępstwo”¹⁶ lub umowa zawierana na okres kształcenia [art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy].

A. Zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony (pytanie pierwsze)

31. Sednem niniejszej sprawy jest pytanie pierwsze, w ramach którego Trybunał został poproszony o wypowiedzenie się w kontekście zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony zgodnie z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego na temat porównywalności dwóch sytuacji. Pierwsza z nich dotyczy zwykłego wygaśnięcia zawartej na podstawie prawa hiszpańskiego na czas określony umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową, a druga wypowiedzenia umowy o pracę – zawartej na czas określony lub nieokreślony – przez pracodawcę z obiektywnych powodów. Istotą tego pytania prejudycjalnego stanowi rozważenie, czy przewidziana w obu wymienionych przypadkach różna wysokość ustawowych roszczeń o odprawę prowadzi do dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do zatrudnionych na czas nieokreślony.

1. W przedmiocie dopuszczalności pytania pierwszego

32. Grupo Norte Facility kwestionuje dopuszczalność pytania pierwszego, ponieważ Trybunał został w nim poproszony nie tyle o dokonanie wykładni prawa Unii, co raczej o wykładnię krajowego hiszpańskiego prawa pracy, a dokładniej o dokonanie porównania sytuacji uregulowanych w art. 49 ust. 1 lit. c) i w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy.

¹⁶ Jak już wspomniano, czasowa umowa o zastępstwo jest przedmiotem równoległej sprawy *Montero Mateos* (C-677/16).

33. Argument ten nie może jednak zostać uznany za zasadny. Co prawda, Trybunał zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie jest właściwy do rozstrzygania w trybie prejudycjalnym w przedmiocie wykładni krajowych przepisów¹⁷, jednak w ramach pytania pierwszego nie tyle chodzi o wykładnię przepisów hiszpańskiego prawa pracy, co raczej o wnioski na podstawie prawa Unii, które sąd krajowy powinien wysnuć z opisanej przez siebie krajowej sytuacji prawnej¹⁸. Trybunał może i powinien w ramach postępowania o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym udzielić sądowi odsyłającemu użytecznych informacji¹⁹.

34. Zatem pytanie pierwsze jest dopuszczalne.

2. Zakres stosowania zasady niedyskryminacji

35. Porozumienie ramowe ma zastosowanie do *umów o pracę na czas określony*. Wynika to z samego tytułu i potwierdza to również definicja jego zakresu stosowania zawarta w klauzuli 2 pkt 1. Zgodnie z nią porozumienie ramowe 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.

36. Podstawę sporu w postępowaniu głównym bez wątplenia stanowi przewidziana w Hiszpanii na podstawie przepisów kodeksu pracy umowa o pracę na czas określony w formie umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową.

37. Między uczestnikami postępowania nie ma jednak zgody co do kwestii, czy w takim przypadku jak niniejszy może być w szczególności zastosowana zasada niedyskryminacji z klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego. Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego zakazuje bowiem w szczególności traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny w odniesieniu do *warunków pracy*.

38. Rząd hiszpański jest zdania, że pojęcie to dotyczy wyłącznie *warunków pracy*²⁰ w wąskim rozumieniu, a nie pozostałych warunków zatrudnienia²¹, jak przykładowo wymogów i skutków prawnych rozwiązania umów lub stosunków pracy zawartych na czas określony.

39. Nie można zgodzić się z tą tezą. Zgodnie z orzecznictwem miarodajne dla rozumienia pojęcia warunków pracy z klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest bowiem wyłącznie kryterium zatrudnienia, tj. okoliczność, że regulacje stosowane w odniesieniu do pracownika czy świadczenia, których żąda, wynikają z łączącego go z pracodawcą stosunku pracy²².

17 Zobacz przykładowo wyroki: z dnia 11 marca 2010 r., *Attanasio Group* (C-384/08, EU:C:2010:133, pkt 16); z dnia 26 listopada 2014 r., *Mascolo i in.* (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 81).

18 Tylko na marginesie należy zauważyć, że kwestia, jak należy rozumieć mające znaczenie przepisy hiszpańskiego prawa pracy, nie wydaje się w ogóle przedmiotem sporu między uczestnikami postępowania.

19 Dążenie Trybunału do udzielania sądom odsyłającym użytecznych informacji w przedmiocie wykładni i stosowania prawa Unii odpowiada utrwalonemu orzecznictwu, zob. przykładowo wyroki: z dnia 31 stycznia 2008 r., *Centro Europa 7* (C-380/05, EU:C:2008:59, pkt 49–51); z dnia 11 marca 2010 r., *Attanasio Group* (C-384/08, EU:C:2010:133, pkt 17, 19); z dnia 13 lipca 2017 r., *Kleinsteuber* (C-354/16, EU:C:2017:539, pkt 61); z dnia 26 lipca 2017 r., *Europa Way i Persidera* (C-560/15, EU:C:2017:593, pkt 35, 36).

20 Język hiszpański: *condiciones de trabajo*.

21 Język hiszpański: *condiciones de empleo*.

22 Wyroki: z dnia 10 czerwca 2010 r., *Bruno i Pettini* (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 45, 46); z dnia 12 grudnia 2013 r., *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 35); z dnia 13 marca 2014 r., *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 25); z dnia 14 września 2016 r., *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 28).

40. W różnych wersjach językowych porozumienia ramowego zostały użyte zarówno sformułowania, które odpowiadają wyrażeniu warunki pracy, jak również takie, które odpowiadają wyrażeniu warunki zatrudnienia²³, przy czym nie da się dostrzec, aby miały tu mieć zastosowanie dwa odmienne pojęcia. Takie rozróżnienie byłoby również trudne do pogodzenia z celami porozumienia ramowego oraz całościową systematyką europejskiego prawa pracy.

41. Celem porozumienia ramowego jest bowiem poprawa jakości pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji²⁴. 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 traktowania²⁵. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w porozumieniu ramowym są zawarte posiadające szczególne znaczenie normy prawa socjalnego Unii Europejskiej, z których, jako minimalnych wymogów o charakterze ochronnym, skorzystać powinien każdy pracownik²⁶. Tym samym zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony nie może być interpretowana zawężająco²⁷.

42. Ponadto spójność europejskiego prawa pracy nakazuje, by nie dokonywać wykładni pojęcia warunków pracy lub warunków zatrudnienia w oderwaniu od jego znaczenia w pokrewnych przepisach prawa Unii²⁸. W tym kontekście należy szczególnie wskazać na dyrektywy 2000/78/WE²⁹ i 2006/54/WE³⁰ w sprawie zwalczania dyskryminacji, konkretyzujące ogólną zasadę równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w odniesieniu do różnych kryteriów dyskryminacji, takich jak płeć, wiek i orientacja seksualna. Według utrwalonego orzecznictwa także tym dyrektywom podlegają warunki zwolnień. Tym samym w szczególności zakres obowiązywania zasady niedyskryminacji obejmuje należne od pracodawcy w kontekście stosunku pracy – na podstawie umowy o pracę lub ustawy – płatności dokonywane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę³¹. Ostatecznie w odniesieniu do pojęcia warunków pracy w kontekście zasady niedyskryminacji określonej w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego nie może obowiązywać nic innego³².

43. Podsumowując, porozumienie ramowe jako takie, a w szczególności zawarta w nim zasada niedyskryminacji znajdują zastosowanie do odprawy, której pracownicy mogą żądać na podstawie porozumienia lub ustawy od swych pracodawców w związku z rozwiązaniem umów o pracę. W swoim dotychczasowym orzecznictwie Trybunał także zajmował takie stanowisko³³.

44. Tym samym taki przypadek jak niniejszy, w którym kwestię sporną stanowi właśnie taka odprawa, objęty jest zakresem obowiązywania klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

23 Przykładowo w niemieckiej wersji językowej klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego nie mówi się o *warunkach pracy* (*Arbeitsbedingungen*), lecz o *warunkach zatrudnienia* (*Beschäftigungsbedingungen*). To samo dotyczy wersji językowych: francuskiej (*conditions d'emploi*), włoskiej (*condizioni di impiego*), portugalskiej (*condições de emprego*) i angielskiej (*employment conditions*).

24 Klauzula 1 lit. a) porozumienia ramowego i motyw 14 dyrektywy 1999/70.

25 Akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego.

26 Wyrok z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 27, 38); podobnie wyroki: z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 114); z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 24).

27 Wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 38 w związku z pkt 37); z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 114); z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 24).

28 Podobnie wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 45, 46).

29 Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

30 Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).

31 Zobacz przykładowo wyroki: z dnia 16 lutego 1982 r., Burton (19/81, EU:C:1982:58, pkt 9); z dnia 8 czerwca 2004 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, pkt 36); z dnia 12 października 2010 r., Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 21).

32 Podobnie wyrok z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 28).

33 Wyroki: z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 31, 32); podobnie już wyroki: z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 35–37, także w przedmiocie regulacji w sprawie odprawy); z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 27–29, w przedmiocie okresu wypowiedzenia).

45. Jednakże zasada niedyskryminacji z klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego może odgrywać rolę w odniesieniu do wspomnianej odprawy tylko w takim zakresie, w jakim chodzi o porównanie między pracownikami zatrudnionymi na czas określony i pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. W kontekście klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego bez znaczenia jest natomiast fakt, że również *między* pracownikami zatrudnionymi na czas określony w odniesieniu do spornej odprawy ma miejsce nierówne traktowanie w zależności od tego, czy stosunek pracy zostaje rozwiązany wskutek jego wypowiedzenia przez pracodawcę z obiektywnych powodów albo po prostu wskutek upływu okresu, na który umowa była zawarta, wykonania uzgodnionego zadania lub nastąpienia określonego wydarzenia. Zgodnie z porozumieniem ramowym zasada niedyskryminacji nie ma bowiem zastosowania w przypadku ewentualnego nierównego traktowanie pomiędzy różnymi kategoriami pracowników zatrudnionych na czas określony³⁴.

3. Ocena porównywalności sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w odniesieniu do odprawy w przypadku rozwiązania umowy

46. Pozostaje dokonanie oceny zasadniczego problemu w niniejszej sprawie, czy pracownicy zatrudnieni na czas określony i pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony znajdują się w porównywalnej sytuacji³⁵. Jak bowiem wynika z samego brzmienia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, prawo Unii zabrania dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony względem *porównywalnych* pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, natomiast nie nakazuje równego traktowania *nieporównywalnych* pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony³⁶. Tak więc dyskryminacja pracowników zatrudnionych na czas określony ze względu na odmienne uregulowanie odprawy ustawowej – takiej jak będąca przedmiotem sporu w postępowaniu głównym – może mieć miejsce tylko w razie porównywalności sytuacji.

47. Punkt wyjścia dla przemysłów odnośnie do porównywalności między pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, których zobowiązany jest dokonać sąd odsyłający³⁷, zgodnie z definicją pojęcia „porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony” z klauzuli 3 pkt 2 akapit pierwszy porozumienia ramowego stanowi kwestia, czy obaj wykonują w danym zakładzie identyczną lub podobną pracę bądź zawód. Należy to wyjaśnić, biorąc pod uwagę określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy³⁸.

48. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że pracownik zatrudniony na czas określony, biorąc pod uwagę czynności, które konkretnie miał wykonywać – w szczególności charakter jego pracy, wymogi dotyczące kształcenia i warunki pracy – znajduje się w tej samej sytuacji co pracownik zatrudniony w tym samym zakładzie na czas nieokreślony. A.M. Moreira Gómez wykonywał w charakterze niewykwalifikowanego pracownika zajmującego się sprzątnięciem te same czynności co jego matka, M. Gómez Piñón, z którą w czasie jej przejścia na emeryturę częściową dzielił jedno i to samo miejsce pracy w stosunku 75% do 25%. Także sąd krajowy słusznie wychodzi z tego założenia w postanowieniu odsyłającym.

34 Postanowienie z dnia 11 listopada 2010 r., *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677, pkt 57).

35 Zobacz również wyroki: z dnia 12 grudnia 2013 r., *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 43); z dnia 13 marca 2014 r., *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 30); z dnia 14 września 2016 r., *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 39, 40).

36 Wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 42); postanowienie z dnia 30 kwietnia 2014 r., *D’Aniello i in.* (C-89/13, EU:C:2014:299, pkt 28); podobnie także wyrok z dnia 18 października 2012 r., *Valenza* (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 48); a także myśl pojawiająca się w wyroku z dnia 14 września 2016 r., *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 39, 40).

37 Wyroki: z dnia 18 października 2012 r., *Valenza* (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 43); z dnia 13 marca 2014 r., *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 32); z dnia 14 września 2016 r., *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 42).

38 Wyroki: z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 66); z dnia 13 marca 2014 r., *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 31); a także postanowienia: z dnia 18 marca 2011 r., *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, pkt 37); z dnia 9 lutego 2017 r., *Rodrigo Sanz* (C-443/16, EU:C:2017:109, pkt 38); podobnie już wyrok z dnia 31 maja 1995 r., *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155, pkt 33).

49. W takim przypadku jak niniejszy byłoby jednak przedwczesne wyciągnięcie wyłącznie na podstawie wykonywanych przez nich czynności i identyczności przydzielonego im miejsca pracy wniosku, że oboje pracowników znajduje się *ogólnie* w porównywalnej pod każdym względem sytuacji i w związku z tym pracownik zatrudniony na czas określony jest dyskryminowany, gdy w odniesieniu do niego obowiązują mniej korzystne regulacje ustawowe dotyczące odprawy w przypadku rozwiązania umowy. Decydujące jest bowiem, czy pracownik zatrudniony na czas określony i pracownik zatrudniony na czas nieokreślony także i właśnie *odnośnie do będącej przedmiotem sporu odprawy* – i w szczególności odnośnie do zdarzenia, powodującego wypłatę takiej odprawy – znajdują się w porównywalnej sytuacji.

50. Dokonując oceny tej kwestii, należy ostatecznie zastosować te same kryteria, które stosuje się w innych kwestiach dotyczących dyskryminacji³⁹. Zasada niedyskryminacji, wyrażona w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, jest bowiem niczym innym jak szczególnym przejawem ogólnej zasady prawa Unii dotyczącej równego traktowania i niedyskryminacji⁴⁰.

51. Dlatego zgodnie z utrwalonym orzecznictwem uważa się w szczególności, że porównywalność stanów faktycznych powinna być określana i oceniana między innymi w świetle przedmiotu i celu aktu, który wprowadza rzeczne rozróżnienie. Należy poza tym uwzględnić zasady i cele dziedziny prawa, do której należy sporny akt⁴¹.

52. Tym samym kryteria oceny różnych świadczeń pracodawcy, przysługujących na podstawie umowy o pracę lub ustawy pracownikom zatrudnionym na czas określony z jednej strony i pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z drugiej strony, z konieczności obejmują także faktyczną i prawną sytuację, w której mają być dochodzone określone świadczenia pracodawcy⁴².

53. Niniejszy przypadek daje Trybunałowi możliwość pogłębienia w szczególności tego aspektu, który moim zdaniem w wyroku de Diego Porras⁴³ nie został dostatecznie omówiony, i ponownego rozważenia swojego orzecznictwa w tym zakresie.

54. Bez wątpienia istnieje wiele finansowych i socjalnych świadczeń pracodawcy, które ze względu na ich przedmiot i cel przysługują w ten sam sposób zarówno pracownikom zatrudnionym na czas określony, jak i pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony. Z pewnością zalicza się do nich w pierwszej kolejności wynagrodzenie za pracę, ale także ewentualne premie lojalnościowe i przywileje socjalne, jak przykładowo dodatki na wyżywienie i transport oraz dostęp do zakładowych obiektów sportowych czy opieki nad dziećmi. Służą one bowiem albo uhonorowaniu pracy świadczonej w zakładzie, albo wspieraniu integracji w środowisku zawodowym i zakładzie pracy, przy czym o ile jest to właściwe, zastosowana może być zasada pro rata temporis (klauzula 4 pkt 2 porozumienia ramowego)⁴⁴.

39 Zobacz też moje opinie w sprawach Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, pkt 38); Pilkington Group i in./Komisja (C-101/15 P, EU:C:2016:258, pkt 66), oraz Vervloet i in. (C-76/15, EU:C:2016:386, pkt 47), w których każdorazowo wyjaśniam, że zasada równego traktowania nie może być interpretowana i stosowana odmiennie w zależności od dziedziny prawa.

40 Podobnie przykładowo wyrok z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 65), gdzie w odniesieniu do klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego znajduje zastosowanie utrwalone orzecznictwo poświęcone ogólnej zasadzie prawa Unii dotyczącej niedyskryminacji.

41 Wyroki: z dnia 16 grudnia 2008 r., Arcelor Atlantique et Lorraine i in. (C-127/07, EU:C:2008:728, pkt 26); z dnia 11 lipca 2013 r., Ziegler/Komisja (C-439/11 P, EU:C:2013:513, pkt 167); z dnia 26 lipca 2017 r., Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, pkt 46).

42 Podobnie wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 44, 45).

43 Wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, w szczególności pkt 40–44, 51).

44 Ponadto korzystanie z określonych świadczeń pracodawcy może być uzależnione od posiadania minimalnego stażu pracy, jeżeli wymóg ten ustanowiony został na podstawie obiektywnych i przejrzystych kryteriów i nie jest celowo ukierunkowany na wykluczenie pracowników zatrudnionych na czas określony.

55. Z zastrzeżeniem dokonania oceny przez sąd odsyłający, w przypadku stanowiącej przedmiot sporu odprawy nie chodzi jednak o tego typu świadczenie. Jak się bowiem wydaje, należna od hiszpańskiego pracodawcy zgodnie z kodeksem pracy w określonych okolicznościach odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę nie stanowi ze względu na jej przedmiot i cel premii lojalnościowej, lecz rekompensatę za utratę przez pracownika miejsca pracy.

56. Przyjmując za podstawę ten przedmiot i cel odprawy, pracownicy zatrudnieni na czas określony z jednej strony i pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony z drugiej strony, wbrew pierwszemu wrażeniu, *nie* znajdują się w porównywalnej sytuacji. Nie jest to w żadnym razie spowodowane wyłącznie tymczasowym charakterem zatrudnienia na czas określony, który jako taki i przy abstrakcyjnym podejściu nie może stanowić elementu odróżniającego⁴⁵, lecz konkretnie różnym stopniem przewidywalności utraty miejsca pracy, z której wynikać może różna wysokość roszczeń o odprawę.

57. Wprawdzie nie budzi wątpliwości fakt, iż utrata miejsca pracy w każdym przypadku – zarówno pracownika zatrudnionego na czas określony, jak i pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony – stanowi wysoce nieprzyjemne, wręcz dotkliwe wydarzenie, nierzadko połączone ze znacznymi osobistymi i socjalnymi trudnościami.

58. Jednakże dla pracownika zatrudnionego na czas określony utrata miejsca pracy wskutek upływu okresu, na który była zawarta, wykonania uzgodnionego zadania lub nastąpienia określonego wydarzenia była od początku spodziewana i nie jest w ogóle zaskakująca. Pracownik sam uczestniczył w zawieraniu umowy, wcześniej czy później nieuchronnie prowadzącej do wygaśnięcia jego stosunku pracy, nawet gdy być może ma on nadzieję, że w późniejszym momencie zostanie mu zaproponowane przez pracodawcę zatrudnienie na czas nieokreślony. W niniejszym przypadku upływ okresu ważności umowy o pracę określała nawet wskazana data kalendarzowa – dzień przejścia na emeryturę pracownicy korzystającej z emerytury częściowej – i tym samym był on szczególnie przewidywalny.

59. Z drugiej strony (wcześniejsze) rozwiązanie stosunku pracy – na czas określony lub nieokreślony – przez wypowiedzenie ze strony pracodawcy z obiektywnych powodów (np. trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy wymuszającej nieuchronnie redukcję zatrudnienia) z reguły *nie stanowi* wydarzenia, które pracownik może konkretnie przewidzieć.

60. Ponadto w przypadku wypowiedzenia z obiektywnego powodu przewidziana ustawowo odprawa przeznaczona jest chociażby po to, by równoważyć niespełnione oczekiwania pracownika w odniesieniu do kontynuacji stosunku pracy, który pierwotnie miał dalej trwać. Natomiast w przypadku zwykłego wygaśnięcia umowy o pracę na czas określony wskutek upływu okresu, na który była zawarta, wykonania uzgodnionego zadania lub nastąpienia określonego wydarzenia takie niespełnione oczekiwania nie istnieją.

61. Niezależnie od tego istnienie niespełnionych oczekiwań można z góry wykluczyć, gdy zatrudnienie pracownika – tak jak tutaj – odbywało się na podstawie pojedynczej zawartej na czas określony umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową, której okres ważności wynosił mniej niż trzy lata⁴⁶. Ponadto według informacji sądu odsyłającego A.M. Moreira Gómez nie mógł się powołać na jakąkolwiek praktykę zakładową, na podstawie której po wygaśnięciu umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową mógłby domagać się zawarcia z nim stosunku pracy na czas nieokreślony.

⁴⁵ Zgodnie z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, *jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony*. Zobacz także wyroki: z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres (C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 56, 57); z dnia 18 października 2012 r., Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 52); z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 37, 38).

⁴⁶ W rozpatrywanej równolegle sprawie Montero Mateos (C-677/16) chodziło o umowę o pracę na czas określony o łącznym czasie trwania wynoszącym dziewięć lat i sześć miesięcy. Jak jednak wynika z moich wyjaśnień w opinii z dnia dzisiejszego w tamtej sprawie, ocena prawna w obu przypadkach powinna być taka sama.

62. Gdyby ze względu na wyżej wymienione różnice i interesy zamiarem było zabronienie państwom członkowskim zróżnicowanego ukształtowania ich prawa pracy, to prowadziłyby to do podważenia rozróżnienia między umowami o pracę na czas określony a umowami o pracę na czas nieokreślony. Jednakże, jak słusznie podkreśla Komisja, rozróżnienie to jest zgodne z koncepcjami prawodawcy Unii i europejskich partnerów społecznych, zgodnie z którymi zatrudnienia na czas określony nie należy *per se* uważać za nieakceptowalne lub wręcz za nielegalne. Porozumienie ramowe bazuje raczej na założeniu, że umowy o pracę na czas określony „stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach [i] mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom”⁴⁷. Jest ono rozumiane jako „wkład w tworzenie lepszej równowagi między »elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników«”⁴⁸.

4. Wniosek częściowy

63. Podsumowując, w odniesieniu do wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy stwierdzić, że nie dochodzi do dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, gdy w przypadku rozwiązania ich umów o pracę wskutek upływu okresu, na który były zawarte, wykonania uzgodnionego zadania lub nastąpienia określonego wydarzenia nie przysługuje im w ogóle odprawa lub przysługuje im niższa odprawa niż pracownikom, których umowy o pracę na czas określony bądź nieokreślony zostały rozwiązane wskutek ich wypowiedzenia przez pracodawcę z obiektywnych powodów.

B. Możliwe uzasadnienie nierównego traktowania (pytanie drugie)

64. Drugie pytanie dotyczy pojęcia „obiektywnych powodów”, które zgodnie z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego pozwalają na uzasadnienie różnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy różnice co do wysokości odprawy przysługującej pracownikom zatrudnionym na czas określony i pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony mogą zostać uzasadnione obiektywnymi powodami, jeśli uwzględni się, że dany pracodawca może swobodnie decydować o tym, czy dla wyrównania zmniejszonego wymiaru pracy pracownika korzystającego z emerytury częściowej zawrze umowę o zastępstwo na czas określony, czy na czas nieokreślony.

65. To pytanie zostało postawione tylko na wypadek, gdyby pracownicy zatrudnieni na czas określony i na czas nieokreślony mieli być w aspekcie odprawy ustawowej z tytułu utraty miejsca pracy w ogóle w porównywalnej sytuacji. Ponieważ już w ramach pytania pierwszego proponuję, by Trybunał zanegował taką porównywalność i tym samym nie przyjmował istnienia dyskryminacji, rozważę to pytanie drugie tylko pomocniczo.

66. Za pomocą wskazania na powody obiektywne, takiego jak zawarte między innymi w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, europejscy partnerzy społeczni – i w ostateczności także prawodawca Unii – wyrażają podstawową myśl, że umowy o pracę na czas określony nie mogą być wykorzystywane przez pracodawców do pozbawienia odnośnych pracowników praw przyznanych porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony⁴⁹.

47 Punkt 8 postanowień ogólnych tego porozumienia; zob. również akapit drugi preambuły tego porozumienia.

48 Akapit pierwszy preambuły porozumienia ramowego; zob. także pkt 3 i 5 jego postanowień ogólnych.

49 Wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 37); z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 41); z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 23).

67. Wyrażając to w uproszczeniu, orzecznictwo dotyczące klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego⁵⁰ uznaje za obiektywne powody uzasadniające nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony zarówno zadania, które mają wypełniać pracownicy, jak również uzasadnione cele polityki społecznej danego państwa członkowskiego. Poza tym nawet w przypadku istnienia obiektywnych powodów nierówne traktowanie może być uzasadnione tylko wtedy, gdy opiera się ono na dokładnie określonych, konkretnych okolicznościach i nie została naruszona zasada proporcjonalności.

68. W takim przypadku jak niniejszy oczywiste jest, że różne ukształtowanie ustawowych roszczeń o odprawę pracowników zatrudnionych na czas określony i zatrudnionych na czas nieokreślony nie da się wyjaśnić zadaniami, które mają każdorazowo do wypełnienia (te są przy umowie o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową identyczne), lecz zasada się ono na kwestiach polityki społecznej. Dla hiszpańskiego ustawodawcy decydujące było najwyraźniej z jednej strony dążenie do ułatwienia integracji poszukujących pracy na rynku pracy i osiągnięcia przez to możliwie wysokiego poziomu zatrudnienia, a z drugiej strony zapewnienie lepszego finansowania hiszpańskich systemów zabezpieczenia społecznego. Są to bez wątpienia uzasadnione cele polityki społecznej.

69. Sąd odsyłający ma wątpliwości nie tyle w sprawie uzasadnionego charakteru realizowanych przez ustawodawcę hiszpańskiego celów polityki społecznej, lecz raczej co do przydatności i konieczności zróżnicowanej regulacji w sprawie odprawy w odniesieniu do osiągnięcia tych celów. Uzasadnia on swoje wątpliwości okolicznością, że hiszpańscy pracodawcy mogą według własnego uznania decydować o tym, czy w przypadku odejścia na emeryturę częściową zastosować dla nowego pracownika, którego planują zatrudnić, umowę o zastępstwo na czas określony, czy na czas nieokreślony.

70. Przy powierzchownej analizie faktycznie wydaje się, jak gdyby ustawodawca hiszpański w tym punkcie nie realizował zamierzonych celów polityki społecznej w sposób spójny i systematyczny⁵¹. Jeśli dla osiągnięcia tych celów mogą być zawierane także umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową *na czas nieokreślony*, to dla czego określani pracownicy, którym zaproponowano tylko umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową *na czas określony*, mieliby być traktowani gorzej w aspekcie ustawowych roszczeń o odprawę?

71. Uwzględnienia wymaga jednak to, że instrument umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową stałby się zdecydowanie mniej atrakcyjny i tym samym w o wiele mniejszym stopniu mógłby się przyczynić do realizacji stawianych celów polityki społecznej, gdyby ustawodawca nie zaoferował pracodawcom także wariantu umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową na czas określony, powodującego dla nich mniej dalekosiężne konsekwencje finansowe.

72. Jest możliwe, że niektórzy pracodawcy nadużywają stosowania wariantu umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową na czas określony, podczas gdy muszą pokryć stałe i ciągle zapotrzebowanie, i tym samym powinni właściwie zawrzeć umowę na czas nieokreślony⁵². W niniejszej sprawie brak jednak przesłanek ku temu, że taka sytuacja ma miejsce.

50 Wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 53, 58); z dnia 22 kwietnia 2010 r., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 42); z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres (C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 55); z dnia 18 października 2012 r., Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 51); z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 45).

51 Trybunał w utrwalonym orzecznictwie uważa, że nakaz zapewnienia realizacji wskazanych celów w sposób spójny i systematyczny wywodzi się z zasady proporcjonalności; zob. wyroki: z dnia 10 marca 2009 r., Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, pkt 55); z dnia 17 listopada 2009 r., Presidente del Consiglio dei Ministri (C-169/08, EU:C:2009:709, pkt 42); z dnia 13 lipca 2016 r., Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, pkt 33). Jak już wyjaśniałam w innym miejscu, to orzecznictwo dotyczące podstawowych wolności może być zastosowane do prawa wtórnego (zob. w tym zakresie moje opinie w sprawie Persidera, C-112/16, EU:C:2017:250, pkt 66 i przypis 46; w sprawie Komisja/Austria, C-187/16, EU:C:2017:578, pkt 71).

52 Co do zasady zob. wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, w szczególności pkt 103, 106, 107).

73. Tak czy inaczej zwalczanie ewentualnych nadużyć, które jest niewątpliwie ważnym celem prawodawcy Unii i europejskich partnerów społecznych, jest przedmiotem samodzielnego uregulowania w klauzuli 5 porozumienia ramowego. Poza tym sama okoliczność, że możliwość ograniczenia w czasie umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową może być wykorzystywana przez niektórych pracodawców do nadużyć, nie oznacza jeszcze, że każdy pracownik zatrudniony na podstawie zawartej na czas określony umowy o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową jest dyskryminowany w aspekcie warunków zatrudnienia w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Jak słusznie zauważa Komisja, nie należy zacierać różnicy między ochroną przed dyskryminacją zgodnie z klauzulą 4 pkt 1 a zapobieganiem nadużyciom zgodnie z klauzulą 5 porozumienia ramowego.

74. W konsekwencji na pytanie drugie – na wypadek gdyby okazało się istotne – należy udzielić odpowiedzi twierdzącej.

C. Ogólna zasada równego traktowania (pytanie trzecie)

75. Trzecie i ostatnie pytanie sądu odsyłającego zgodnie z systematyką wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym postawiono tylko na wypadek, gdyby na pytanie pierwsze należało udzielić odpowiedzi twierdzącej, a na drugie – odpowiedzi przeczącej. Zgodnie z moimi wcześniejszymi wywodami taki przypadek nie zachodzi. Zatem pytanie trzecie przeanalizuję dalej, podobnie jak drugie, tylko pomocniczo.

76. Zadając to pytanie, sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy niezgodne z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, jak również z ogólną zasadą prawa Unii dotyczącą równego traktowania i niedyskryminacji jest to, że należna od pracodawcy zgodnie z prawem hiszpańskim odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę ma różną wysokość w zależności od tego, czy to rozwiązanie zasada się na wypowiedzeniu z powodów obiektywnych, czy też przyczyną jest wygaśnięcie umowy o pracę na czas określony.

1. Dopuszczalność pytania trzeciego

77. W odniesieniu do pytania trzeciego Grupo Norte Facility ponownie podnosi zarzut braku właściwości, zarzucając sądowi odsyłającemu, że chce poprzez swoje pytanie uzyskać opinię doradczą w kwestiach ogólnych i hipotetycznych⁵³. W istocie Grupo Norte Facility gani to, że pytanie sądu krajowego ma bardzo ogólnie na celu dokonanie porównania sytuacji uregulowanych w art. 49 ust. 1 lit. c) i art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy, a nie dotyczy konkretnego jednostkowego przypadku.

78. Jak wyjaśniono już w ramach pytania pierwszego⁵⁴, ten zarzut nie jest zasadny. Należy dodać, że odniesienie pytania trzeciego do konkretnego jednostkowego przypadku – sprawy A.M. Moreiry Gómeza – bez żadnych wątpliwości wynika z ogólnego kontekstu wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, nawet jeśli pytanie jako takie zgodnie z jego brzmieniem miało się odnosić tylko do obu spornych hiszpańskich uregulowań ustawowych.

⁵³ W tym kontekście Grupo Norte Facility odnosi się do utrwalonego orzecznictwa, zgodnie z którym zadaniem Trybunału w postępowaniu prejudycjalnym nie jest wyrażanie opinii doradczych na pytania ogólne lub hipotetyczne (zob. przykładowo wyroki: z dnia 15 grudnia 1995 r., Bosman, C-415/93, EU:C:1995:463, pkt 60; z dnia 26 lutego 2013 r., Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, pkt 42; z dnia 13 lipca 2017 r., Kleinstüber, C-354/16, EU:C:2017:539, pkt 61).

⁵⁴ Zobacz pkt 32–34 niniejszej opinii powyżej.

79. Ponadto sąd krajowy, formułując pytanie trzecie stosunkowo ogólnie, musiał wychodzić z założenia, że Trybunał w ramach procedury rozpatrywania wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie jest właściwy do stosowania prawa do jednostkowego przypadku, lecz jedynie do udzielania wskazań w przedmiocie wykładni mającego zastosowanie prawa Unii. Na podstawie tego, że uwzględnił tę okoliczność, autorowi wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie można zatem czynić zarzutu⁵⁵.

80. Tym samym dopuszczalność pytania trzeciego nie ulega wątpliwości.

2. Ocena merytoryczna pytania trzeciego

81. Wynikająca z prawa Unii ogólna zasada równego traktowania, w międzyczasie zawarta również w art. 20 i 21 karty praw podstawowych, wymaga zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby podobne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a odmiennie sytuacje nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione⁵⁶.

82. Kontrowersyjna kwestia, czy ta ogólna zasada prawna lub wymienione przepisy karty wywierają skutek bezpośredni w odniesieniu do sporu pomiędzy pracownikiem a jego prywatnym pracodawcą, a zatem w horyzontalnym stosunku prawnym⁵⁷, w niniejszej sprawie może pozostać nierozstrzygnięta. Zawarta w prawie Unii ogólna zasada równego traktowania nie może bowiem tu prowadzić merytorycznie do innego rezultatu niż szczególna zasada niedyskryminacji zawarta w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. także art. 52 ust. 2 karty praw podstawowych).

83. Jak jednak już wyjaśniono w związku z pytaniem pierwszym w odniesieniu do klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, rozwiązanie umowy o pracę – niezależnie od tego czy została zawarta na czas określony, czy na czas nieokreślony – wskutek jej wypowiedzenia przez pracodawcę z obiektywnych powodów w aspekcie przewidywalności tego rozwiązania nie jest porównywalne ze zwykłym wygaśnięciem umowy na czas określony wskutek upływu okresu, na który była zawarta, wykonania uzgodnionego zadania lub nastąpienia określonego wydarzenia⁵⁸.

84. W związku z powyższym także ogólna zasada równego traktowania lub art. 20 i 21 karty praw podstawowych nie mogą nakazywać, by ustawowe roszczenie danych pracowników o odprawę musiało być w obu przypadkach w równej wysokości. Na pytanie trzecie – o ile miałyby okazać się istotne – należałoby zatem udzielić odpowiedzi przeczącej.

VI. Wnioski

85. W kontekście powyższych rozważań proponuję Trybunałowi udzielenie Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Hiszpania) na jego wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym następującej odpowiedzi:

Wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE, należy dokonywać w ten sposób, że nie dochodzi do dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, gdy w przypadku rozwiązania ich umów

55 Podobnie także wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 24).

56 Wyroki: z dnia 16 grudnia 2008 r., Arcelor Atlantique et Lorraine i in. (C-127/07, EU:C:2008:728, pkt 23); z dnia 14 września 2010 r., Akzo Nobel Chemicals i Akros Chemicals/Komisja (C-550/07 P, EU:C:2010:512, pkt 55); z dnia 26 lipca 2017 r., Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, pkt 46).

57 W odniesieniu do tej problematyki toczyła się ożywiona debata, w szczególności na podstawie wyroków z dnia 22 listopada 2005 r., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709); z dnia 19 stycznia 2010 r., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21). Zobacz ponadto wyroki z ostatnich lat: z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33); z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

58 Zobacz pkt 46–62 niniejszej opinii powyżej.

o pracę wskutek upływu okresu, na który były zawarte, wykonania uzgodnionego zadania lub nastąpienia określonego wydarzenia nie przysługuje im w ogóle odprawa lub przysługuje im niższa odprawa niż pracownikom, których umowy o pracę na czas określony bądź nieokreślony zostały rozwiązane wskutek ich wypowiedzenia przez pracodawcę z obiektywnych powodów.