



## Zbiór Orzeczeń

POSTANOWIENIE TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 9 lutego 2017 r.\*

Odesłanie prejudycjalne — Artykuł 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem — Dyrektywa 1999/70/WE — Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Klauzula 4 — Kolejne umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym — Zmiana struktury organizacyjnej uniwersytetu — Przepisy krajowe — Włączenie nauczycieli akademickich szkół wyższych w skład korpusu nauczycieli akademickich uniwersytetów — Warunek — Uzyskanie tytułu doktora — Przekształcenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy — Zastosowanie wyłącznie do nauczycieli akademickich zatrudnionych w charakterze członków personelu tymczasowego — Zasada niedyskryminacji

W sprawie C-443/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n°8 de Madryd (sąd administracyjny n°8 w Madrycie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 21 lipca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 8 sierpnia 2016 r., w postępowaniu:

**Francisco Rodrigo Sanz**

przeciwno

**Universidad Politécnica de Madrid,**

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: M. Berger, prezes izby, A. Borg Barthet i F. Biltgen (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: A. Calot Escobar,

postanowiwszy, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, orzec w formie postanowienia z uzasadnieniem, zgodnie z art. 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem,

wydaje następujące

\* Język postępowania: hiszpański.

## Postanowienie

- 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 przedstawiony w ramach sporu między Franciskiem Rodrigiem Sanzem a Universidad Politécnica de Madrid (uniwersytetem technicznym w Madrycie, Hiszpania, zwanym dalej „UPM”), dotyczącym decyzji UPM o skróceniu jego wymiaru czasu pracy poprzez przekształcenie jego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 1999/70 jej celem jest „wykonanie załączonego do niej [p]orozumienia ramowego [...] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
- 4 Artykuł 2 akapit pierwszy tej dyrektywy przewiduje:  
„Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy [oraz podejmują] wszelkie środki niezbędne dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie [...]”.
- 5 W myśl klauzuli 1 porozumienia ramowego jego celem jest z jednej strony poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, z drugiej strony zaś ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.
- 6 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, przewiduje w pkt 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”.
- 7 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, stanowi:  
„Do celów niniejszego porozumienia:  
1. »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia;

2. »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności [pod względem kwalifikacji lub 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 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi:

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

#### *Prawo hiszpańskie*

- 9 Drugi przepis dodatkowy do Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (ustawy organicznej nr 4/2007 zmieniającej ustawę organiczną nr 6/2001 z dnia 21 grudnia 2001 r. o ustroju uniwersytetów) z dnia 12 kwietnia 2007 r. (BOE nr 89 z dnia 13 kwietnia 2007 r., s. 16241), zatytułowany „Członkowie korpusu nauczycieli akademickich szkół wyższych i ich włączenie w skład korpusu nauczycieli akademickich uniwersytetów”, przewiduje:
- „1. W celu włączenia do korpusu nauczycieli akademickich uniwersytetów nauczyciele akademicy szkół wyższych, którzy w chwili wejścia w życie niniejszej ustawy posiadają albo następnie uzyskają tytuł doktora oraz uzyskają konkretne uprawnienia [...], zostają włączeni – ze skutkiem natychmiastowym – w skład korpusu nauczycieli akademickich uniwersytetów i obejmują własne stanowiska [...].
2. Uniwersytety tworzą programy umożliwiające wykładowcom akademickim szkół wyższych łączenie ich obowiązków z możliwością uzyskania tytułu doktora.
3. Osoby, które nie zostaną mianowane członkami korpusu wykładowców akademickich uniwersytetów, zachowują swój aktualny status wraz z wszystkimi uprawnieniami oraz prawem do nauczania, w tym – w stosownym wypadku – prawem do prowadzenia badań naukowych.
- [...]”.
- 10 W Ley 4/2012 de modificación de la Ley de presupuestos generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012 y de medidas urgentes de racionalización del gasto público e impulso y agilización de la actividad económica (ustawy 4/2012 o zmianie ustawy budżetowej Wspólnoty Autonomicznej Madrytu na rok 2012 o pilnych środkach racjonalizacji wydatków publicznych oraz o wspieraniu i ułatwianiu prowadzenia działalności gospodarczej) z dnia 4 lipca 2012 r. (BOE nr 247 z dnia 13 października 2012 r., s. 73244) przewidziano w szczególności zmianę wymiaru czasu pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych w charakterze członków personelu tymczasowego, niemających konkretnych uprawnień wskazanych w pkt 1 drugiego przepisu dodatkowego do ustawy organicznej nr 4/2007, poprzez przekształcenie ich zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

## Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 11 Francisco Rodrigo Sanz jest od 1983 r. zatrudniony na UPM, a konkretnie w Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid (madryckiej wyższej szkole architektury).
- 12 W dniu 7 listopada 1989 r. został on zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze członka personelu tymczasowego na stanowisku „profesor titular de escuela universitaria” (nauczyciela akademickiego szkoły wyższej). Opis jego obowiązków, czas oraz godziny pracy nie uległy od tamtej pory zmianie.
- 13 W celu zmiany struktury organizacyjnej hiszpańskich uniwersytetów ustawa organiczna nr 4/2007 przewidywała włączenie nauczycieli akademickich szkół wyższych w skład korpusu nauczycieli akademickich uniwersytetów, pod warunkiem jednak, że posiadali oni tytuł doktora.
- 14 Ponadto w ramach środków podejmowanych w związku z cięciami budżetowymi przewidzianymi ustawą 4/2012 Rada UPM postanowiła o skróceniu wymiaru czasu pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych w charakterze członków personelu tymczasowego, którzy nie mieli prawa do zajmowania stanowiska adiunkta zatrudnionego na czas określony, adiunkta zatrudnionego na czas nieokreślony lub profesora nadzwyczajnego, dla których wymagane jest posiadanie tytułu doktora.
- 15 Ponieważ F. Rodrigo Sanz nie posiadał tytułu doktora, został poinformowany, w dniu 19 listopada 2012 r., o przekształceniu jego zatrudnienia z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, czemu towarzyszyło obniżenie jego wynagrodzenia.
- 16 Francisco Rodrigo Sanz zaskarżył tę decyzję do sądu, podnosząc, że nie została ona podyktowana ani względami dydaktycznymi, ani też szczególnym potrzebom wydziału, na którym wykłada, a jej jedynym celem jest ograniczenie wydatków uniwersytetu. Ponieważ rzeczona decyzja dotyczy wyłącznie pracowników będących członkami personelu tymczasowego, ma ona taki skutek, że pracownicy tacy są traktowani mniej korzystnie niż porównywalni pracownicy mający status urzędników mianowanych.
- 17 UPM podnosi, że rozpatrywany środek podyktowany jest troską o zapewnienie jakości, gdyż pozwala na zmierzenie wyników działalności kadry dydaktycznej pod względem nauczania, badań i zarządzania nią. Z uwagi na przysługujące organom administracji państwowej uprawnienia samoorganizacyjne środek ten stanowi właściwą odpowiedź na odnotowany w ubiegłych latach spadek liczby nowych studentów.
- 18 Sąd odsyłający, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n°8 de Madrid (sąd administracyjny n°8 w Madrycie, Hiszpania), przypomina, że porozumienie ramowe ustanawia w szczególności zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony z samego tylko powodu, że są oni zatrudnieni na czas określony.
- 19 Sąd odsyłający podkreśla, że uregulowanie hiszpańskie przewidujące włączenie nauczycieli akademickich szkół wyższych w skład korpusu nauczycieli akademickich uniwersytetów wyraźnie wskazuje, że osoby, które nie uzyskają tego statusu w toku rzeczonej procedury, zachowają swój aktualny status wraz z wszystkimi uprawnieniami. Tymczasem administracja uniwersytecka w rzeczywistości stosuje tę regulację wyłącznie w odniesieniu do nauczycieli akademickich mających status urzędników mianowanych, z wyłączeniem członków personelu tymczasowego, opierając się na fundamentalnej różnicy między urzędnikami mianowanymi a członkami personelu tymczasowego, która polega na tym, że ci pierwsi zdali konkurs, w następstwie czego objęli samodzielne stanowisko, zaś mianowanie tych drugich wynika wyłącznie z konieczności i pilności w obsadzeniu wakującego stanowiska.

- 20 Zdaniem sądu odsyłającego opis stanowisk, charakter pracy, zakres obowiązków oraz wymagane wykształcenie są identyczne dla tych dwu kategorii nauczycieli akademickich. Ponadto, jak wykazano, jedynym powodem skrócenia wymiaru czasu pracy jest chęć ograniczenia wydatków, w sytuacji gdy potrzeby dydaktyczne wydziału pozostały takie same, przy czym niedawne ogłoszenia rekrutacyjne świadczą o stałej potrzebie obsadzenia stanowiska osobą zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 21 Sąd odsyłający zastanawia się wobec tego, czy stosowanie omawianego uregulowania prawa krajowego jest zgodne z porozumieniem ramowym, skoro prowadzi ono do obniżenia o połowę czasu pracy nauczycieli akademickich będących członkami personelu tymczasowego i nieposiadających tytułu doktora, podczas gdy nieposiadający tytułu doktora nauczyciele akademicy mający status urzędników mianowanych zachowują wszystkie swe uprawnienia i nie są stawiani w mniej korzystnej sytuacji.
- 22 W tych okolicznościach Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (sąd administracyjny n°8 w Madrycie) postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że sprzeczny z nią jest przepis krajowy, który pozwala na zmniejszenie wymiaru czasu pracy jedynie z tego względu, że dotyczy ono członka personelu tymczasowego?

W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej:

- czy za obiektywną przyczynę uzasadniającą tę różnicę w traktowaniu można uznać sytuację, w której konieczne było ograniczenie wydatków wymuszone przez ograniczenia budżetowe?
  - czy za obiektywną przyczynę uzasadniającą tę różnicę w traktowaniu można uznać przysługujące administracji uprawnienie do samoorganizacji?
- 2) Czy klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że to przysługujące administracji uprawnienie do samoorganizacji jest zawsze ograniczone zakazem dyskryminacji czy też zróżnicowanego traktowania jej pracowników, i dotyczy to zarówno urzędników, członków personelu tymczasowego, pracowników zatrudnionych na stanowiskach doradczych, jak i pracowników służby cywilnej zatrudnionych na czas określony?
- 3) Czy sprzeczne z klauzulą 4 porozumienia ramowego są wykładnia i zastosowanie pkt 3 drugiego przepisu dodatkowego do ustawy organicznej nr 4/2007, zgodnie z którym w ramach procesu włączania mianowanych nauczycieli akademickich szkół wyższych do grona mianowanych nauczycieli akademickich uniwersytetów możliwe jest zachowanie przez nich wszystkich ich uprawnień, również dydaktycznych, pomimo tego, że nie mają oni tytułu doktora, co nie jest możliwe w przypadku nauczycieli akademickich szkół wyższych będących członkami personelu tymczasowego?
- 4) W jakim zakresie tytuł doktora może stanowić obiektywne uzasadnienie zastosowania wobec będących członkami personelu tymczasowego nauczycieli akademickich szkół wyższych, którzy go nie posiadają, zmniejszenia wymiaru czasu pracy o 50%, co jednak nie dotyczy tych nauczycieli akademickich szkół wyższych niebędących członkami personelu tymczasowego, choć też nie posiadają tego tytułu, a w jakim zakresie takie uregulowanie należy uznać za dyskryminujące i związku z tym sprzeczne z klauzulą 4 porozumienia ramowego?”.



## W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 23 Poprzez swoje pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że sprzeczny z nią jest przepis krajowy taki jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, który w kontekście środków zmieniających strukturę organizacyjną uniwersytetów pozwala właściwym organom administracji zainteresowanego państwa członkowskiego na skrócenie o połowę wymiaru czasu pracy nauczycieli akademickich szkół wyższych zatrudnionych w charakterze członków personelu tymczasowego ze względu na nieposiadanie przez nich tytułu doktora, w sytuacji gdy środkiem tym nie są objęci nieposiadający tytułu doktora nauczyciele akademicy szkół wyższych mający status urzędników mianowanych.
- 24 Zgodnie z art. 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem jeżeli odpowiedź na pytanie prejudycjalne można wywieść w sposób jednoznaczny z orzecznictwa lub jeżeli odpowiedź na takie pytanie nie pozostawia żadnych uzasadnionych wątpliwości, Trybunał może w każdej chwili, na wniosek sędziego sprawozdawcy i po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, orzec w formie postanowienia z uzasadnieniem.
- 25 Wspomniany przepis podlega zastosowaniu w niniejszej sprawie. Odpowiedź na pytania prejudycjalne można bowiem w sposób jednoznaczny wywieść z orzecznictwa Trybunału, w szczególności z wyroków: z dnia 13 września 2007 r., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509; z dnia 22 grudnia 2010 r., *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819; z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557; z dnia 18 października 2012 r., *Valenza i in.*, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646; z dnia 12 grudnia 2013 r., *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830; z dnia 14 września 2016 r., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683; a także z postanowienia z dnia 21 września 2016 r., *Álvarez Santirso*, C-631/15, EU:C:2016:725.
- 26 Z powyższego orzecznictwa wynika przede wszystkim, że dyrektywa 1999/70 oraz porozumienie ramowe mają zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony (wyroki: z dnia 13 września 2007 r., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 28; z dnia 22 grudnia 2010 r., *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 42; z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 40; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., *Álvarez Santirso*, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 27).
- 27 Postanowienia zawarte w porozumieniu ramowym winny być zatem stosowane do umów i stosunków pracy na czas określony zawartych z organami administracji i innymi jednostkami sektora publicznego (wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r., *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., *Álvarez Santirso*, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 28).
- 28 Ponieważ F. Rodrigo Sanz przez ponad 30 lat pracował na UPM, wykonując różne obowiązki nauczyciela akademickiego jako członek personelu tymczasowego w ramach kilku umów na czas określony, objęty jest zakresem dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego.
- 29 Następnie należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z celów tego porozumienia jest poprawa warunków zatrudnienia na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Podobnie preambuła porozumienia ramowego stanowi w akapicie trzecim, że porozumienie to jest „odzwierciedleniem 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 poprawa warunków pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji (wyroki: z dnia 22 grudnia

2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 47; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 25; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 31).

- 30 Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 37; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 48; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 26; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 32).
- 31 W świetle celów realizowanych przez porozumienie ramowe klauzulę 4 tego porozumienia należy odczytywać jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco (zob. podobnie, wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 38; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 49; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 27; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 33).
- 32 Trybunał orzekł w tym kontekście, że dla ustalenia, czy dany środek należy do „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, decydujące jest właśnie kryterium zatrudnienia, mianowicie stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 35; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 28; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 34).
- 33 W tym względzie należy stwierdzić, że z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, iż skrócenie o połowę wymiaru czasu pracy oraz towarzyszące mu obniżenie wynagrodzenia w pełni odpowiadają decydującemu kryterium, które zostało przypomniane w poprzednim punkcie niniejszego postanowienia, wobec czego uznać należy, że chodzi tu o „warunki zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 34 Wreszcie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą pod względem warunków zatrudnienia w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego być traktowani gorzej niż znajdujący się w porównywalnej sytuacji pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, chyba że takie odmiennie traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 42, 47; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 53; z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 56, 57, 64; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 34; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 40).
- 35 W rozpatrywanym przypadku bezsporne jest, że nauczyciele akademicy zatrudnieni w charakterze członków personelu tymczasowego oraz nauczyciele akademicy mający status urzędników mianowanych są traktowani odmiennie, jako że tym pierwszym skrócono o połowę wymiar czasu pracy, a w konsekwencji obniżono ich wynagrodzenie, wyłącznie ze względu na to, że nie posiadają oni tytułu doktora.
- 36 Ponieważ, jak stwierdzono, w niniejszej sprawie dochodzi do odmiennego traktowania, w pierwszej kolejności należy zbadać, czy nauczyciele akademicy szkół wyższych zatrudnieni w charakterze członków personelu tymczasowego oraz nauczyciele akademicy mający status urzędników mianowanych znajdują się w sytuacji porównywalnej.

- 37 Wedle definicji zawartej w klauzuli 3 pkt 2 porozumienia ramowego pojęcie „porównywalnego pracownika zatrudnionego 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 [pod względem kwalifikacji lub umiejętności]” (postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 42).
- 38 Aby ocenić, czy pracownicy wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że znajdują się oni w porównywalnej sytuacji (wyroki: z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 42; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 40; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 43).
- 39 Chociaż ostatecznie to do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy nauczyciele akademicki szkół wyższych zatrudnieni w charakterze członków personelu tymczasowego i nauczyciele akademicki szkół wyższych mający status urzędnika mianowanego znajdują się w sytuacji porównywalnej (zob. analogicznie wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 67; z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 43; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 42; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 44), to z informacji zawartych w postanowieniu odsyłającym jednoznacznie wynika, że w przypadku tych dwu kategorii nauczycieli akademickich opis stanowiska pracy, jej charakter, wykonywane obowiązki oraz wymagane wykształcenie są identyczne.
- 40 Wydaje się zatem, że jedynym elementem różnicującym sytuację nauczyciela akademickiego szkoły wyższej zatrudnionego w charakterze członka personelu tymczasowego od sytuacji nauczyciela akademickiego mającego status urzędnika mianowanego jest tymczasowy charakter stosunku pracy wiążącego tego pierwszego z jego pracodawcą.
- 41 Ponieważ te dwie kategorie nauczycieli akademickich znajdują się w sytuacji porównywalnej, należy w drugiej kolejności zbadać, czy istnieje obiektywny powód, w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1, uzasadniający odmienne traktowanie stwierdzone w pkt 35 niniejszego postanowienia.
- 42 W tym względzie nie jest „obiektywnym powodem” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, pozwalającym na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, okoliczność, iż wspomniane odmienne traktowanie zostało wprowadzone przez ogólną i abstrakcyjną normę prawa krajowego, taką jak zawarta w ustawie lub porozumieniu zbiorowym (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 57; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 54; z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 72; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 46; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 48).
- 43 Odwołanie się do samego tymczasowego charakteru zatrudnienia personelu administracji publicznej nie może więc stanowić powodu o charakterze obiektywnym w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (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; z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 74; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 47; a także z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 49).



- 44 Odmienne pod względem warunków pracy traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może więc zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku pracy wystarcza dla uzasadnienia tego odmiennego traktowania, godziłoby w istotę celów dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego. Zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, do czego dążą zarówno dyrektywa 1999/70, jak i porozumienie ramowe, odwołanie się do takiego kryterium prowadziłoby do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 57; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 50).
- 45 Pojęcie to wymaga, by stwierdzona różnica w traktowaniu była uzasadniona istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunki zatrudnienia, do którego się odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ona wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy ta nierówność odpowiada rzeczywistej potrzebie, może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i jest do tego niezbędna. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze specyfiki zadań, do których wykonania zawarto umowy na czas określony, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki społecznej państwa członkowskiego (wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 53, 58; 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 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 73; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 45; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 51).
- 46 W rozpatrywanym przypadku z postanowienia odsyłającego wynika, że w ocenie UPM odmienne traktowanie uzasadnione jest obiektywnymi względami, mianowicie koniecznością podjęcia przez szkołę wyższe działań w związku z cięciami budżetowymi, jak też spadkiem liczby nowych studentów, które to względy pozwalały im, na podstawie przysługujących im uprawnień samoorganizacyjnych, zdecydować o skróceniu o połowę wymiaru czasu pracy nauczycieli akademickich uczelni zatrudnionych w charakterze członków personelu tymczasowego.
- 47 Co się tyczy zakresu uznania przysługującego państwu członkowskim w odniesieniu do organizacji ich administracji publicznej, należy stwierdzić, że zasadniczo państwa te mogą, nie postępując przy tym niezgodnie z dyrektywą 1999/70 ani z porozumieniem ramowym, uzależnić dostęp do niektórych stanowisk od stażu pracy, zastrzec dostęp do awansów wewnętrznych wyłącznie dla urzędników oraz wymagać od tych urzędników, by wykazali doświadczenie zawodowe odpowiadające grupie zaszergowania znajdującej się bezpośrednio poniżej grupy zaszergowania, od której prowadzone jest postępowanie selekcyjne (zobacz podobnie wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 76; z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 57; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 53).
- 48 Jednakże mimo tego zakresu uznania państwa członkowskie muszą zapewnić, by takie wprowadzające odmienne traktowanie ograniczenia były stosowane w sposób przejrzysty i mogły być przedmiotem obiektywnej kontroli, aby uniemożliwić jakiegokolwiek niekorzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony jedynie ze względu na czas trwania umów lub stosunków pracy stanowiących potwierdzenie ich stażu i doświadczenia zawodowego (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 77; z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 59; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 54).
- 49 Jeżeli takie odmienne traktowanie w ramach procedury selekcyjnej wynika z konieczności uwzględnienia obiektywnych wymogów dotyczących stanowiska, które ma zostać obsadzone w wyniku tego postępowania, niezwiązanych z czasowym charakterem stosunku pracy łączącego pracownika

- z pracodawcą, może ono być uzasadnione w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego (wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 79; z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 61; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 55).
- 50 Z kolei zastosowanie normy generalnej i abstrakcyjnej, takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, przewidującej skrócenie o połowę wymiaru czasu pracy nauczycieli akademickich szkół wyższych wyłącznie z tego powodu, że są oni zatrudnieni w charakterze członków personelu tymczasowego i nie posiadają tytułu doktora, bez uwzględnienia innych, obiektywnych i przejrzystych kryteriów, wiążących się w szczególności z charakterem i przedmiotem rozpatrywanego zatrudnienia, jest niezgodne z wymogami sformułowanymi w orzecznictwie przypomnianymi w poprzednich punktach niniejszego postanowienia.
- 51 Zastosowanie takiej normy opiera się bowiem na ogólnym założeniu, że określony czas stosunku pracy nauczycieli akademickich szkół wyższych sam w sobie uzasadnia odmienne traktowanie tej kategorii nauczycieli względem nauczycieli mających status urzędnika mianowanego, w sytuacji gdy obie te kategorie nauczycieli wykonują podobną pracę. Takie założenie jest nie do pogodzenia z celami dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego.
- 52 Powyższego stwierdzenia nie zmienia argument, zgodnie z którym odmienne traktowanie członków personelu tymczasowego uzasadnione jest względami związanymi z zarządzaniem kadrami dydaktyczną, jak też cięciami budżetowymi wprowadzonymi w zainteresowanym państwie członkowskim, jako że Trybunał orzekł, iż względy natury budżetowej, w tym względy oparte na konieczności ścisłego zarządzania personelem, nie mogą uzasadniać dyskryminacji (zob. podobnie wyroki: z dnia 23 października 2003 r., Schönheit i Becker, C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, pkt 85; a także z dnia 22 kwietnia 2010 r., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 46).
- 53 O ile bowiem względy natury budżetowej mogą występować u podstawy wyboru polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres środków, które państwo to pragnie przyjąć, o tyle nie stanowią one jednakże same w sobie celu, do którego osiągnięcia zmierza ta polityka, a tym samym nie mogą uzasadniać stosowania uregulowania krajowego wprowadzającego odmienne traktowanie i stawiającego w gorszej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony (zob. analogicznie wyroki: z dnia 24 października 2013 r., Thiele Meneses, C-220/12, EU:C:2013:683, pkt 43; z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13, C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 110; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, pkt 63).
- 54 W tym względzie argumenty UPM odnoszące się do zarządzania personelem uniwersyteckim oraz do cięć budżetowych również nie opierają się na obiektywnych i przejrzystych kryteriach. Owe argumenty nie znajdują ponadto pokrycia w okolicznościach faktycznych, na co zwrócił uwagę sam sąd odsyłający, gdyż potrzeby zainteresowanych wydziałów pozostały niezmiennie, o czym świadczą niedawne ogłoszenia o naborze na stanowiska w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 55 Należy wreszcie przypomnieć, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby mogła być powoływana przez jednostki wobec państwa przed sądami krajowymi (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 78–83; z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 56; a także postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, pkt 59).
- 56 W świetle wszystkich powyższych rozważań na zadane pytania należy odpowiedzieć, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że sprzeczny z nią jest przepis krajowy taki jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, który w kontekście środków zmieniających

strukturę organizacyjną uniwersytetów pozwala właściwym organom administracji zainteresowanego państwa członkowskiego na skrócenie o połowę wymiaru czasu pracy nauczycieli akademickich szkół wyższych zatrudnionych w charakterze członków personelu tymczasowego ze względu na nieposiadanie przez nich tytułu doktora, w sytuacji gdy środkiem tym nie są objęci nieposiadający tytułu doktora nauczyciele akademicy szkół wyższych mający status urzędników mianowanych.

### **W przedmiocie kosztów**

- <sup>57</sup> Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach.

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

**Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, należy interpretować w ten sposób, że sprzeczny z nią jest przepis krajowy taki jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, który w kontekście środków zmieniających strukturę organizacyjną uniwersytetów pozwala właściwym organom administracji zainteresowanego państwa członkowskiego na skrócenie o połowę wymiaru czasu pracy nauczycieli akademickich szkół wyższych zatrudnionych w charakterze członków personelu tymczasowego ze względu na nieposiadanie przez nich tytułu doktora, w sytuacji gdy środkiem tym nie są objęci nieposiadający tytułu doktora nauczyciele akademicy szkół wyższych mający status urzędników mianowanych.**

Podpisy