



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 5 czerwca 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 99/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Pojęcie „warunków pracy [zatrudnienia]” – Porównywalność sytuacji – Względy uzasadniające – Pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” – Odprawa w wypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z obiektywnej przyczyny – Niższa odprawa wypłacona z upływem okresu umowy o pracę na czas określony „na zastępstwo”

W sprawie C-574/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (sąd najwyższy wspólnoty autonomicznej Galicji, Hiszpania) postanowieniem z dnia 7 listopada 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 14 listopada 2016 r., w postępowaniu:

Grupo Norte Facility SA

przeciwko

Angelowi Manuelowi Moreirze Gómezowi,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, A. Tizzano, wiceprezes, L. Bay Larsen, J.L. da Cruz Vilaça, A. Rosas i C.G. Fernlund, prezesi izb, A. Arabadjiev (sprawozdawca), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas i E. Regan, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 8 listopada 2017 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Grupo Norte Facility SA przez A.I. López Fernández oraz E. Orusca Almazána, abogados,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka i N. Ruiza Garcíę, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: hiszpański.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 20 grudnia 2017 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43), a także wykładni art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między spółką Grupo Norte Facility SA (zwaną dalej „Grupo Norte”) a Angelem Manuelem Moreirą Gómezem dotyczącego upływu okresu umowy o pracę na zastępstwo, wiążącej Angela Manuela Moreirę Gómeza z tą spółką.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z motywem 14 dyrektywy 99/70:
„Sygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymagania dotyczące umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy [na czas określony]; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony”.
- 4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 99/70 jej celem jest „wykonanie załączonego do niej porozumienia ramowego [...] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
- 5 Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:
„Strony niniejszego porozumienia uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Uznają one również, że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników”.
- 6 Zgodnie z akapitem trzecim tej preambuły:
„[...] porozumienie ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania, dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i okresach. Stanowi ono odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników”.

- 7 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego jego celem jest, po pierwsze, poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, oraz po drugie, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.
- 8 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, stanowi:
- „1. Do celów niniejszego porozumienia »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.
2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności [...]”.
- 9 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, w pkt 1 stanowi:
- „Jeżeli chodzi o warunki pracy [zatrudnienia], pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane [odmienne] traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

Prawo hiszpańskie

- 10 Artykuł 12 ust. 6 i 7 texto refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores (jednolitego tekstu ustawy – kodeks pracy), zatwierdzonej Real Decreto Legislativo 1/1995 (królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995), z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu mającym zastosowanie w dacie zaistnienia rozpatrywanych w postępowaniu głównym okoliczności faktycznych (zwanej dalej „kodeksem pracy”), stanowi:

„6. Aby pracownik mógł przejść na częściową emeryturę, [...] powinien uzgodnić z przedsiębiorstwem obniżenie czasu pracy i wynagrodzenia o przynajmniej 25% i co najwyżej 75%, [...] a przedsiębiorstwo powinno jednocześnie zawrzeć umowę »na zastępstwo«, zgodnie z przepisami kolejnego ustępu, w celu pokrycia czasu pracy zwolnionego przez pracownika przechodzącego na częściową emeryturę. Umowę »na zastępstwo« można także zawrzeć w celu zastąpienia pracowników odchodzących na częściową emeryturę po osiągnięciu wieku 65 lat.

Obniżenie czasu pracy i wynagrodzenia może osiągnąć 85%, gdy zawarto umowę »na zastępstwo« w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony [...].

Wykonanie tej umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i związane z nią wynagrodzenie są zgodne z emeryturą przyznaną przez instytucję zabezpieczenia społecznego pracownikowi tytułem emerytury częściowej.

Stosunek pracy ustaje, gdy pracownik przechodzi na pełną emeryturę.

7. Umowa »na zastępstwo« podlega następującym regułom:

- a) Zawiera się ją z bezrobotnym pracownikiem lub z pracownikiem pracującym już w ramach zawartej z przedsiębiorstwem umowy na czas określony.

- b) Z wyjątkiem wypadku określonego w ust. 6 akapit drugi, czas trwania umowy »na zastępstwo« zawartej w następstwie przejścia na emeryturę częściową powinien być nieokreślony lub przynajmniej równy czasowi brakującemu pracownikowi zastąpionemu do osiągnięcia wieku 65 lat. Jeśli w chwili osiągnięcia tego wieku pracownik przebywający na częściowej emeryturze pozostaje w przedsiębiorstwie, umowa »na zastępstwo« zawarta na czas określony może być corocznie przedłużana na mocy porozumienia stron; w każdym wypadku ulega ona rozwiązaniu z upływem okresu dotyczącego roku, w którym pracownik »zastępowany« przechodzi na pełną emeryturę.

W wypadku gdy pracownik przechodzi na emeryturę częściową po osiągnięciu wieku 65 lat, czas trwania umowy »na zastępstwo«, jaką może zawrzeć przedsiębiorstwo w celu pokrycia czasu pracy zwolnionego przez tego pracownika, może być nieokreślony lub wynieść rok. W tym ostatnim wypadku umowa ulega automatycznemu corocznemu przedłużeniu i ulega rozwiązaniu w sposób określony w poprzednim akapicie.

[...]

- d) Stanowisko pracy pracownika »zastępującego« może być takie samo jak stanowisko pracownika zastąpionego lub być stanowiskiem podobnym – a mianowicie stanowiskiem, na którym obowiązki dotycząca takiej samej grupy zawodowej lub równoważnej kategorii.

[...]”.

11 Artykuł 15 ust. 1 kodeksu pracy stanowi:

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

- a) gdy pracownik jest zatrudniany w celu wypełnienia określonego zadania, odrębnego i dającego się oddzielić od ogółu działalności przedsiębiorstwa, którego wykonanie, chociaż ograniczone w czasie, jest w zasadzie trudne czasowo do określenia [...];
- b) gdy wymagają tego warunki rynkowe, nawarstwienie pracy lub nadmierna liczba zleceń, nawet w ramach zwykłej działalności przedsiębiorstwa [...];
- c) w przypadku konieczności zapewnienia zastępstwa dla pracowników, którym przysługuje prawo do zachowania ich stanowiska pracy, pod warunkiem że w umowie o pracę określono nazwisko zastępowanego pracownika i powód zastępstwa”.

12 Zgodnie z art. 15 ust. 6 akapit pierwszy tego kodeksu pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę tymczasową i umów na czas określony mają takie same uprawnienia jak pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, 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.

13 Artykuł 49 ust. 1 kodeksu pracy stanowi:

„Umowa o pracę ulega rozwiązaniu:

[...]

- b) z ważnych przyczyn wskazanych w umowie, chyba że stanowią one oczywiste naruszenie prawa przez pracodawcę;

c) wskutek upływu okresu, na jaki zawarto umowę, lub wykonania zadania lub usługi stanowiących przedmiot umowy. Wraz z rozwiązaniem umowy, z wyjątkiem wypadków umów *interinidad* i umów zawieranych na okres kształcenia, pracownikowi przysługuje prawo do otrzymania odprawy w wysokości równej proporcjonalnej części kwoty odpowiadającej 12 dniom wynagrodzenia za rok pracy lub odprawy określonej w danym wypadku w szczególnych uregulowaniach mających zastosowanie w danej dziedzinie.

[...]

l) z prawnie dopuszczalnych obiektywnych powodów;

[...]”.

- 14 Zgodnie z art. 52 kodeksu pracy „obiektywne powody” mogące uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę stanowią: niezdolność pracownika do pracy, znana lub zaistniała po faktycznym rozpoczęciu pracy w przedsiębiorstwie; brak przystosowania się przez pracownika do racjonalnych zmian technicznych wprowadzonych na jego stanowisku pracy; względy gospodarcze, techniczne lub dotyczące organizacji lub produkcji, gdy liczba zredukowanych stanowisk pracy jest niższa od liczby wymaganej, by zakwalifikować rozwiązanie umów o pracę jako „zwolnienie grupowe”; a także, pod określonymi warunkami, powtarzające się nieobecności w pracy – nawet jeśli są uzasadnione.
- 15 Zgodnie z art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę z jednego z powodów wskazanych w art. 52 tego kodeksu uprawnia do wypłacenia pracownikowi, w momencie doręczenia mu pisemnego powiadomienia, odprawy odpowiadającej wynagrodzeniu za 20 dni za każdy przepracowany rok, przy czym dla okresów krótszych niż rok odprawa ta jest obliczana proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy, aż do równowartości 12 wynagrodzeń.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 16 W dniu 1 listopada 2012 r. A.M. Moreira Gómez zawarł z Grupo Norte umowę o pracę na zastępstwo, w rozumieniu art. 12 ust. 6 kodeksu pracy, w celu wykonywania pracy w charakterze pracownika sprząającego w wysokości 28,12 godzin tygodniowo, czyli 75% zwykłego czasu pracy, w szpitalu Hospital Montecelo de Pontevedra, z którym spółka Grupo Norte zawarło umowę o świadczenie usług sprząania. Umowę tę zawarto w celu zastąpienia na tym stanowisku matki A.M. Moreiry Gómeza, która przeszła na emeryturę częściową, obniżając swój czas pracy i swoje wynagrodzenie o 75%. Strony wspomnianej umowy uzgodniły, że umowa ta ulega rozwiązaniu w dniu 18 września 2015 r. – dacie, w której matka A.M. Moreiry Gómeza powinna przejść na pełną emeryturę.
- 17 W dniu 18 września 2015 r. Grupo Norte powiadomiła A.M. Moreirę Gómeza o rozwiązaniu umowy i zaprzestaniu opłacania składek na jego zabezpieczenie społeczne.
- 18 Angel Manuel Moreira Gómez wniósł przeciwko Grupo Norte powództwo dotyczące niezgodnego z prawem zwolnienia przed Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (sąd pracy nr 2 w mieście Pontevedra, Hiszpania). Na poparcie powództwa twierdzi on, że w Hospital Montecelo de Pontevedra istnieje zwyczaj, zgodnie z którym w wypadku gdy pracownik zastępowany zatrudniony na stanowisku pracownika sprząającego przechodzi na pełną emeryturę, pracownik zastępujący jest zatrudniany w ramach umowy na czas nieokreślony przez przedsiębiorstwo zapewniające sprząanie tego szpitala.
- 19 Grupo Norte kwestionuje istnienie takiego zwyczaju, wskazując, że zasada swobody gospodarczej umożliwia jej zatrudnienie wybranej osoby na rozpatrywane stanowisko. Spółka ta twierdzi także, że ze względu na to, iż umowa A.M. Moreiry Gómeza uległa rozwiązaniu w uzgodnionym terminie, a mianowicie w dacie przejścia na pełną emeryturę zastępowanej pracownicy, rozwiązanie tej umowy jest zgodne z prawem.

- 20 Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (sąd pracy nr 2 w mieście Pontevedra) orzekł, że A.M. Moreira Gómez został zwolniony niezgodnie z prawem, i nakazał Grupo Norte – według wyboru – przywrócić go do pracy lub zapłacić odprawę.
- 21 Grupo Norte wniosło od wyroku Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (sądu pracy nr 2 w mieście Pontevedra) apelację do sądu odsyłającego.
- 22 Sąd odsyłający jest zdania, że wygaśnięcie rozpatrywanej w postępowaniu głównym umowy o pracę na zastępstwo jest zgodne z prawem w zakresie, w jakim umowa ta spełnia wszystkie przesłanki prawne, w jakim Grupo Norte rozwiązało umowę w przewidzianej w niej dacie i w jakim nie istnieje zwyczajowy obowiązek zatrudnienia przez tę spółkę – w chwili wygaśnięcia wspomnianej umowy – A.M. Moreiry Gómeza w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 23 Zdaniem sądu odsyłającego w prawie hiszpańskim każdy pracownik, który został zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony lub na czas określony, może być zwolniony z „obiektywnych” powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy i otrzymuje z tego tytułu, zgodnie z art. 53 tego kodeksu, odprawę równą 20 dniom wynagrodzenia rocznego na tym stanowisku. Podczas gdy umowa o pracę na czas określony także ulega rozwiązaniu ze względu na obiektywne okoliczności – a mianowicie nadejście określonej daty, spełnienie obowiązku stanowiącego przedmiot umowy lub wystąpienie określonego zdarzenia – przyznawana w takim wypadku odprawa równa się jedynie, na mocy art. 49 ust. 1 lit. c) wspomnianego kodeksu, 12 dniom wynagrodzenia rocznego na tym stanowisku. W niniejszym wypadku umowa A.M. Moreiry Gómeza uległa rozwiązaniu z upływem określonego w niej terminu, a mianowicie w dacie przejścia przez zastępowaną pracownicę na pełną emeryturę.
- 24 Sąd odsyłający wskazuje, że wskazane w art. 52 kodeksu pracy podstawy zwolnienia są nieprzewidywalne, co uzasadnia różnicę w wysokości kwot odpraw, ponieważ wskazana w art. 53 wspomnianego kodeksu odprawa ma na celu skompensowanie rozwiązania umowy ante tempus wynikłego z woli tylko jednej ze stron umowy.
- 25 Ponadto, ustanawiając umowę o pracę na czas określony na zastępstwo, pracodawca hiszpański odstąpił od zasady stabilności zatrudnienia zarówno w celu umożliwienia przedsiębiorstwu zatrudnienia pracownika tymczasowego i określenia przez nie kryteriów umożliwiających wskazanie końcowego terminu jego umowy o pracę, jak i w celu przyznania im możliwości rozwiązania stosunku z porównywalnym pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jednakże rozwiązanie umowy o pracę na czas określony na zastępstwo i rozwiązanie umowy na czas nieokreślony uprawniają do wypłaty odmiennych odpraw.
- 26 Powyższe różne okoliczności skłaniają Tribunal Superior de Justicia de Galicia (sąd najwyższy wspólnoty autonomicznej Galicji, Hiszpania) do rozpatrzenia kwestii, czy różnica ta stanowi zakazane na mocy porozumienia ramowego odmienne traktowanie.
- 27 Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy takie odmienne traktowanie może zostać uznane za uzasadnione celami polityki społecznej.
- 28 W sytuacji gdyby odmiennego traktowania nie można było uznać za uzasadnione celami polityki społecznej, sąd odsyłający wskazuje, że niemożliwe byłoby dokonanie wykładni art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy w sposób zgodny z porozumieniem ramowym. W tych okolicznościach sąd ten dąży do ustalenia, czy – w świetle orzecznictwa Trybunału wynikającego z 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); z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in. (C-447/09, EU:C:2011:573); z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278) – zakaz odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony wynika także z określonych w art. 20 i 21 karty zasad równego traktowania i niedyskryminacji.

- 29 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de Galicia (sąd najwyższy wspólnoty autonomicznej Galicji) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy dla celów zasady równości między pracownikami tymczasowymi a pracownikami zatrudnionymi 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 odmienna odprawa w pierwszym i drugim przypadku stanowi odmienne traktowanie pracowników tymczasowych i zatrudnionych na czas nieokreślony, zakazane na mocy dyrektywy [99/70]?
 - 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej: czy należy uznać, że cele polityki społecznej, które uzasadniały ustanowienie rodzaju umowy »na 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 »na zastępstwo« została zawarta na czas określony?
 - 3) Na wypadek gdyby należało uznać, że nie istnieje zgodne ze wspomnianą klauzulą 4 pkt 1 rozsądne uzasadnienie: czy w celu zagwarantowania skuteczności dyrektywy 99/70 określone we wspomnianych hiszpańskich uregulowaniach odmienne traktowanie w zakresie odprawy w wypadku rozwiązania umowy pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony należy interpretować jako stanowiące jeden z wymienionych w art. 21 [karty] przypadków dyskryminacji, skutkiem czego jest ono niezgodne z zasadami równego traktowania i niedyskryminacji, które stanowią część podstawowych zasad prawa Unii?».
- 30 Pismem złożonym w sekretariacie Trybunału w dniu 25 kwietnia 2017 r. rząd hiszpański, zgodnie z art. 16 akapit trzeci statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zażądał rozpatrzenia sprawy przez Trybunał w składzie wielkiej izby.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

W przedmiocie dopuszczalności

- 31 Spółka Grupo Norte kwestionuje dopuszczalność pytań pierwszego i drugiego. Jej zdaniem pytanie pierwsze dotyczy bowiem porównania różnych powodów mogących, zgodnie z hiszpańskim prawem, skutkować rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd odsyłający nie dąży zatem do dokonania przez Trybunał wykładni prawa Unii, lecz wykładni prawa krajowego. Podobnie, poprzez pytanie drugie, sąd odsyłający dąży jedynie do przeprowadzenia przez Trybunał kontroli względów polityki społecznej uzasadniających ustanowienie przez hiszpańskiego prawodawcę umowy o pracę na zastępstwo. W konsekwencji Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na te pytania.
- 32 W tym względzie jest oczywiście prawdą, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał nie powinien orzekać w przedmiocie wykładni przepisów krajowych, ponieważ wyłącznie właściwe do dokonywania takiej wykładni są sądy krajowe (wyrok z dnia 23 listopada 2017 r., CHEZ Elektro Bulgaria i FrontEx International, C-427/16 i C-428/16, EU:C:2017:890, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 Należy jednak stwierdzić, że pytania pierwsze i drugie, w brzmieniu przedstawionym przez sąd odsyłający, nie dotyczą wykładni prawa hiszpańskiego, lecz wykładni prawa Unii, a w szczególności zasady niedyskryminacji, uściślonej w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego – objętego właściwością Trybunału.

34 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że pytania te są dopuszczalne.

Co do istoty

35 Poprzez pytania pierwsze i drugie, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym odprawa wypłacana pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu pokrycia czasu pracy zwolnionego przez pracownika przechodzącego na częściową emeryturę, takich jak rozpatrywana w postępowaniu głównym umowa na zastępstwo, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, jest niższa od odprawy przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.

36 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z celów tego porozumienia jest poprawa warunków zatrudnienia na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Podobnie w preambule porozumienia ramowego w akapicie trzecim wskazano, że porozumienie to stanowi „odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania”. W związku z tym w motywie 14 dyrektywy 99/70 uściślono, że celem porozumienia ramowego jest w szczególności poprawa warunków pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować stosowanie 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 12 grudnia 2013 r., *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 40; a także z dnia 13 marca 2014 r., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 22).

37 Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, ma na celu stosowanie wspomnianej zasady do pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia tych 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; a także z dnia 13 marca 2014 r., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 23).

38 Mając na względzie cele porozumienia ramowego przywołane w dwóch powyższych punktach, klauzulę 4 tego porozumienia należy rozumieć jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco (wyroki: z dnia 22 grudnia 2010 r., *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 49; a także z dnia 13 marca 2014 r., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 24; zob. podobnie wyrok z dnia 13 września 2007 r., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 38).

39 Należy przypomnieć, że w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanowiono, jeśli chodzi o warunki zatrudnienia, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami.

- 40 W niniejszym wypadku należy wskazać, po pierwsze, że ze względu na to, iż umowa o pracę A.M. Moreiry Gómeza wygasa w określonej dacie, A.M. Moreira Gómez jest „pracownikiem zatrudnionym na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 41 Chodzi zatem, po drugie, o określenie, czy przyznanie odprawy przez pracodawcę ze względu na wygaśnięcie umowy o pracę jest objęte pojęciem „warunków pracy [zatrudnienia]” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego. W tym względzie Trybunał orzekł, że decydującym kryterium w celu ustalenia, czy środek objęty jest tym pojęciem, jest właśnie kryterium zatrudnienia, mianowicie stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą (wyroki: 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).
- 42 Trybunał stwierdził zatem, że pojęcie to obejmuje w szczególności przepisy dotyczące ustalenia terminu wypowiedzenia mającego zastosowanie w wypadku rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony (zob. podobnie wyrok z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 29).
- 43 Trybunał uściślił bowiem, że wykładnia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która wykluczałaby z definicji wspomnianego pojęcia warunki rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony, sprowadzałaby się jednakże do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu stosowania ochrony przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony przed dyskryminacją (wyrok z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 27).
- 44 Powyższe rozważania podlegają zaś w całości transpozycji na odprawę przyznaną pracownikowi ze względu na rozwiązanie umowy o pracę wiążącej go z pracodawcą, ponieważ taką odprawę wypłaca się przy uwzględnieniu łączącego ich stosunku pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 31).
- 45 Z powyższego wynika, że odprawa taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym jest objęta pojęciem „warunków pracy [zatrudnienia]” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 46 Po trzecie, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zasada niedyskryminacji, której szczególny wyraz stanowi klauzula 4 pkt 1, wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w różny sposób i by różne sytuacje nie były traktowane w sposób identyczny, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (zob. podobnie wyrok z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 47 W tym względzie zasada niedyskryminacji została ustanowiona i skonkretyzowana w porozumieniu ramowym jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony znajdujących się w porównywalnej sytuacji (wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 48 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, aby ocenić, czy zainteresowane osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy, zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego, ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że osoby te znajdują się w porównywalnej sytuacji (wyroki: z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 31).

- 49 W niniejszym wypadku to sąd odsyłający, który jako jedyny jest właściwy, aby ocenić okoliczności faktyczne, powinien określić, czy A.M. Moreira Gómez, gdy był zatrudniony przez Grupo Norte w ramach umowy o pracę na czas określony na zastępstwo, znajdował się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przez tego samego pracodawcę w tym samym okresie (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 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 32).
- 50 W tym kontekście z materiałów, jakimi dysponuje Trybunał, wynika, że A.M. Moreira Gómez, gdy był zatrudniony przez Grupo Norte w ramach tej umowy, zajmował w Hospital Montecelo de Pontevedra takie samo stanowisko „pracownika sprzątającego” jak pracownica, którą częściowo zastępował, w oczekiwaniu na jej odejście na pełną emeryturę, a stanowisko to nie wymaga ponadto spełnienia szczególnych wymogów związanych z kształceniem zawodowym.
- 51 W konsekwencji, z zastrzeżeniem ostatecznej oceny, jakiej dokona sąd odsyłający w świetle wszystkich istotnych okoliczności, należy stwierdzić, że sytuacja pracownika zatrudnionego na czas określony takiego jak A.M. Moreira Gómez jest porównywalna z sytuacją pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony przez Grupo Norte w celu wykonywania takich samych obowiązków pracownika sprzątającego.
- 52 Należy zatem rozpatrzyć, czy istnieje obiektywny powód uzasadniający, w chwili upływu okresu umowy na czas określony na zastępstwo, wypłatę danemu pracownikowi zatrudnionemu na czas określony odprawy niższej od odprawy pobieranej przez pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, gdy ten ostatni zostaje zwolniony z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy.
- 53 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy rozumieć jako niezezwalające na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że to odmierne traktowanie zostało wprowadzone na mocy norm o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takich jak ustawa lub układ zbiorowy (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; a także postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C-315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 62).
- 54 Także zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wspomniane pojęcie 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 różnica odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest do tego niezbędna. Wspomniane okoliczności mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub, w danym przypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego (wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509 pkt 53; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 45; a także postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C-315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 65).
- 55 W niniejszym wypadku rząd hiszpański podnosi różnicę charakteryzującą kontekst, w którym nastąpiła zapłata odprawy, takiej jak wskazana w art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy, w chwili upływu okresu umowy o pracę na czas określony takiej jak umowa na czas określony na zastępstwo, w stosunku do kontekstu, w którym nastąpiła zapłata wyższej odprawy przewidzianej na wypadek zwolnienia z jednego z powodów wskazanych w art. 52 wspomnianego kodeksu, takich jak przyczyny gospodarcze, techniczne lub dotyczące organizacji lub produkcji u pracodawcy, gdy liczba zredukowanych stanowisk pracy jest niższa od liczby wymaganej, aby zakwalifikować rozwiązanie

umów o pracę jako „zwolnienie grupowe”. Wspomniany rząd podkreśla w istocie, że o ile prawodawca hiszpański ustanowił pierwszą odprawę w celu zapobieżenia nadmiernemu korzystaniu z zatrudnienia tymczasowego i w celu wzmocnienia stabilności zatrudnienia, o tyle jej wypłata następuje w chwili zaistnienia zdarzenia, które pracownik przewidywał w chwili zawarcia umowy o pracę na czas określony. Odprawa ta nie ma zatem na celu, odmiennie niż druga, kompensowania zawodu doznanego ze względu na niespełnienie uzasadnionych oczekiwań pracownika związanych z dalszym trwaniem stosunku pracy, którego to zawodu doznaje on w następstwie zwolnienia z jednego z powodów wspomnianych w art. 52. Różnica ta umożliwia wyjaśnienie, dlaczego poziom odprawy przyznawanej pracownikowi w wypadku wygaśnięcia jego umowy o pracę nie jest równy w pierwszym i drugim przypadku.

- 56 W tym względzie należy wskazać, że zapłata odprawy takiej jak odprawa wypłacana przez Grupo Norte w chwili rozwiązania umowy o pracę łączącej tę spółkę z A.M. Moreirą Gómezem – w której to umowie od chwili jej zawarcia stwierdzono, że wygasa ona wraz z przejściem zastępowanej pracownicy na pełną emeryturę – wpisuje się w znacząco odmienny kontekst, z faktycznego i prawnego punktu widzenia, niż kontekst, w którym umowa o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony jest rozwiązywana z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy.
- 57 Z zawartej w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego definicji pojęcia „umowy na czas określony” wynika bowiem, że umowa tego rodzaju przestaje wywoływać skutki w przyszłości w chwili upływu końcowego terminu, do którego ją zawarto, a termin ten może stanowić ukończenie określonego obowiązku, zaistnienie danego zdarzenia lub, tak jak w niniejszym wypadku, upływ określonej daty. A zatem strony umowy o pracę na czas określony znają, od chwili jej zawarcia, datę lub zdarzenie określające końcowy termin tej umowy. Termin ten ogranicza okres stosunku zatrudnienia, a strony nie muszą składać oświadczenia woli w tym względzie po zawarciu wspomnianej umowy.
- 58 Natomiast rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy, z inicjatywy pracodawcy, wynika z okoliczności, których nie przewidziano w chwili zawarcia umowy i które zakłócają normalny przebieg stosunku pracy. Jak wynika z wyjaśnień rządu hiszpańskiego wspomnianych w pkt 55 niniejszego wyroku i jak podkreślił w istocie rzecznik generalny w pkt 60 opinii, to właśnie w celu kompensacji tego nieprzewidzianego charakteru rozwiązania stosunku pracy z tego powodu i, w konsekwencji, zawodu doznanego w wyniku niespełnienia uzasadnionych oczekiwań, jakie mógł powziąć pracownik w tej dacie w odniesieniu do stabilności wspomnianego stosunku, w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy ustanowiono w tym wypadku wymóg zapłaty wspomnianemu zwolnionemu pracownikowi odprawy równej 20 dniom wynagrodzenia za każdy rok stażu pracy.
- 59 W tym ostatnim wypadku w prawie hiszpańskim nie ustanowiono zatem żadnego odmiennego traktowania porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ponieważ w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy przewidziano na rzecz pracownika ustawową odprawę równą 20 dniom wynagrodzenia za każdy rok stażu w przedsiębiorstwie, niezależnie od określonego lub nieokreślonego czasu trwania jego umowy o pracę.
- 60 W tych okolicznościach należy zatem stwierdzić, że odrębny przedmiot odpraw przewidzianych, odpowiednio, w art. 49 ust. 1 lit. c) i w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy, których wypłata wpisuje się w zasadniczo różne konteksty, stanowi obiektywny powód uzasadniający rozpatrywane odmienne traktowanie.
- 61 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytania pierwsze i drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym odprawa wypłacana pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu pokrycia czasu pracy zwolnionego przez pracownika przechodzącego na częściową emeryturę, takich jak rozpatrywana

w postępowaniu głównym umowa na zastępstwo, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, jest niższa od odprawy przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 62 Z postanowienia odsyłającego wynika w istocie, że pytanie trzecie zostało zadane jedynie na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytania pierwsze i drugie. Ze względu na odpowiedź udzieloną na te dwa pierwsze pytania nie ma konieczności odpowiadania na pytanie trzecie.

W przedmiocie kosztów

- 63 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

Klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony z dnia 18 marca 1999 r., zawartego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym odprawa wypłacana pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu pokrycia czasu pracy zwolnionego przez pracownika przechodzącego na częściową emeryturę, takich jak rozpatrywana w postępowaniu głównym umowa na zastępstwo, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, jest niższa od odprawy przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.

Podpisy