



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 – Brak odprawy z upływem okresu umowy o pracę na czas określony interinidad

W sprawie C-677/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (sąd pracy nr 33 w Madrycie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 21 grudnia 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 grudnia 2016 r., w postępowaniu:

Lucía Montero Mateos

przeciwko

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

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 Lucii Montero Mateos przez G. de Federica Fernández, abogado,
- w imieniu Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid przez M.J. Miralles de Imperial Ollero, działającą w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: hiszpański.

- 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,

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).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Lucią Montero Mateos a Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (agencją pomocy społecznej miasta Madryt podlegającą regionalnemu ministerstwu polityki społecznej i rodziny wspólnoty autonomicznej w Madrycie, Hiszpania) (zwaną dalej „agencją”) dotyczącego upływu okresu wiążącej L. Montero Mateos z tą agencją umowy o pracę *interinidad*.

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 wymogi 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 celem tej dyrektywy 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 celem tego porozumienia jest, po pierwsze, poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, oraz po drugie, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

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 15 ust. 1 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:

„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”.
- 11 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 typów umów w zakresie rozwiązania umowy oraz regulacji wyraźnie przewidzianych w ustawie w odniesieniu do umów zawieranych na okres kształcenia.
- 12 Artykuł 49 ust. 1 kodeksu pracy stanowi:
- „1. Umowa o pracę ulega rozwiązaniu:
- [...]
- b) z ważnych przyczyn wskazanych w umowie, chyba że stanowią one oczywiste naruszenie prawa przez pracodawcę;
- c) skutek 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;
- [...]”.
- 13 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.
- 14 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.
- 15 W art. 4 ust. 1 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (dekretu królewskiego 2720/1998 wykonującego art. 15 kodeksu pracy w zakresie umów na czas określony) z dnia 18 grudnia 1998 r. (BOE nr 7 z dnia 8 stycznia 1999 r., s. 568) zdefiniowano umowę interinidad jako umowę zawartą w celu zastępstwa pracownika przedsiębiorstwa, któremu na podstawie przepisu, układu zbiorowego lub indywidualnej umowy przysługuje prawo do zachowania swojego stanowiska pracy, lub w celu tymczasowego objęcia stanowiska pracy podczas procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu związanej z definitywnym objęciem wspomnianego stanowiska.

- 16 Zgodnie z art. 4 ust. 2 tego dekretu królewskiego w umowie należy wskazać w szczególności zastąpionego pracownika i przyczynę zastępstwa lub stanowisko pracy, które zostanie definitywnie objęte po zakończeniu procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu. Okres umowy interinidad zawartej w celu zastępstwa pracownika przedsiębiorstwa mającego prawo do utrzymania stanowiska pracy odpowiada okresowi nieobecności tego pracownika. Okres, na jaki zawiera się umowę interinidad, w celu tymczasowego zajęcia stanowiska pracy w trakcie trwania procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu mającej na celu definitywne zatrudnienie na tym stanowisku odpowiada czasowi trwania tej procedury. Okres ten nie może przekraczać trzech miesięcy, a po upływie tego maksymalnego okresu nie można zawrzeć kolejnej umowy mającej ten sam przedmiot. W przypadku procedur rekrutacyjnych prowadzonych przez organy administracji publicznej w celu obsadzenia stanowisk pracy okresy obowiązywania umów interinidad odpowiadają okresom prowadzenia wspomnianych procedur określonym w przepisach szczególnych.
- 17 Artykuł 8 ust. 1 wspomnianego dekretu królewskiego stanowi:

„Umowy na czas określony ulegają rozwiązaniu, po wypowiedzeniu przez którąkolwiek ze stron, z następujących przyczyn:

[...]

- c) Umowa interinidad ulega rozwiązaniu w następujących przypadkach:
- 1) powrotu do pracy pracownika zastępowanego;
 - 2) upływu określonego w przepisach prawa lub w układzie zbiorowym pracy terminu na powrót do pracy [pracownika zastępowanego];
 - 3) wygaśnięcia przyczyny uzasadniającej utrzymanie stanowiska pracy;
 - 4) upływu okresu trzech miesięcy podczas procedury rekrutacyjnej lub dotyczącej awansu prowadzonej w celu definitywnego objęcia stanowisk pracy lub okresu mającego zastosowanie w procedurach rekrutacyjnych prowadzonych w administracji publicznej”.

Spór w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

- 18 W dniu 13 marca 2007 r. L. Montero Mateos zawarła z agencją umowę o pracę interinidad w celu zastępstwa pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony. W dniu 1 lutego 2008 r. umowa ta została przekształcona w umowę interinidad w celu zajęcia wakującego tymczasowo stanowiska.
- 19 Zajmowane przez L. Montero Mateos stanowisko wymaga świadczenia usług członka personelu pomocniczego w domu opieki nad osobami starszymi prowadzonym przez wspomnianą agencję.
- 20 W dniu 3 października 2009 r. Comunidad de Madrid (wspólnota autonomiczna w Madrycie, Hiszpania) zorganizowała procedurę rekrutacyjną w celu obsadzenia stanowisk członków personelu pomocniczego. W dniu 27 lipca 2016 r. zajmowane przez L. Montero Mateos stanowisko zostało przyznane wybranej w tej procedurze osobie.
- 21 W konsekwencji ze skutkiem od dnia 30 września 2016 r. rozwiązano umowę interinidad zainteresowanej.
- 22 W dniu 14 października 2016 r. L. Montero Mateos wniosła powództwo przeciwko rozwiązaniu z nią umowy o pracę przed Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (sąd pracy nr 33 w Madrycie, Hiszpania).

- 23 W postanowieniu odsyłającym sąd ten wskazał, że w ramach umowy *interinidad* L. Montero Mateos wykonywała takie same zadania jak te, dla których zatrudniono osobę wybraną w następstwie przeprowadzenia procedury wspomnianej w pkt 20 niniejszego wyroku. Tych dwóch pracowników należy zatem uznać za pracowników porównywalnych dla celów stosowania klauzuli 4 porozumienia ramowego.
- 24 Ponadto odprawa związana z zakończeniem umowy o pracę na czas określony i odprawa wypłacana ze względu na zwolnienie porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy są objęte pojęciem „warunków zatrudnienia” w rozumieniu wspomnianej klauzuli 4.
- 25 Sąd odsyłający wskazuje ponadto, że na mocy prawa hiszpańskiego, gdy umowa o pracę zostaje rozwiązana z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy, pracownikowi przyznaje się ustawową odprawę równą 20 dniom wynagrodzenia za każdy rok pracy w przedsiębiorstwie, niezależnie od kwestii, czy umowę lub stosunek pracy zawarto na czas określony czy też na czas nieokreślony. W tej sytuacji pracownicy zatrudnieni na czas określony i pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony są zatem traktowani w ten sam sposób.
- 26 Natomiast gdy umowa *interinidad* wygasa, tak jak w niniejszym wypadku, z upływem okresu, na jaki ją zawarto, dany pracownik nie otrzymuje żadnej odprawy.
- 27 Zdaniem sądu odsyłającego odmienne traktowanie w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego można by przyjąć w niniejszym wypadku jedynie w wypadku przyznania, że sytuacja pracownika, którego umowa na czas określony wygasa z upływem okresu, na jaki ją zawarto, jest porównywalna z sytuacją pracownika, którego umowę na czas nieokreślony rozwiązano z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy.
- 28 Wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), skłania sądy hiszpańskie do przyznania tej pierwszej kategorii pracowników, z upływem okresu, na jaki zawarto umowy *interinidad*, odprawy równej odprawie przyznawanej w szczególności pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umów o pracę z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy.
- 29 Wyrok ten wywarł wpływ na hiszpański rynek pracy, dotknięty chronicznym bezrobociem i znaczną liczbą umów tymczasowych.
- 30 Jednakże we wspomnianym wyroku nie rozstrzygnięto kwestii, czy fakt, że strony umowy o pracę na czas określony koniecznie mają wiedzę o ograniczonym okresie tej umowy, może uzasadnić – w odniesieniu do odpraw z tytułu ustania stosunku pracy – traktowanie odmienne niż traktowanie pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, których umowa o pracę zostaje rozwiązana z jednego z powodów określonych w art. 52 kodeksu pracy.
- 31 Sąd odsyłający podkreśla w szczególności, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę *interinidad* zawartej w celu zapewnienia zastępstwa pracownika przedsiębiorstwa mającego prawo do utrzymania stanowiska pracy nie może nie wiedzieć, iż zajmuje owo stanowisko okresowo, aby zaspokoić obiektywnie tymczasowe potrzeby.
- 32 Natomiast rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy, podobnie jak przedwczesne rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z takich samych powodów, wynika z zaistnienia okoliczności faktycznej możliwej, lecz nieprzewidzianej, która narusza równowagę gospodarczą umowy o pracę w takim stopniu, iż niepotrzebne lub niemożliwe jest utrzymanie owej umowy.

- 33 Można zatem stwierdzić, że upływ okresu umowy o pracę na czas określony zgodnie z postanowieniami określonymi w umowie, ze względu na swój przewidywalny charakter, różni się od rozwiązania umowy o pracę z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy. Rozwiązanie umowy z takiego powodu – ze względu na swój nieprzewidywalny charakter – narusza bowiem oczekiwania pracownika dotyczące stabilności stosunku pracy. Można to analizować jako obiektywny powód uzasadniający odmienne traktowanie tych sytuacji w zakresie przyznania odprawy pracownikowi.
- 34 Jednak możliwe jest także stwierdzenie, że przyznanie stanowiska zajmowanego dotąd przez pracownika zatrudnionego w ramach umowy *interinidad* osobie wybranej w procedurze mającej na celu stałe obsadzenie tego stanowiska stanowi obiektywny powód związany z organizacją przedsiębiorstwa, którego to powodu nie można przypisać pracownikowi. W niniejszym wypadku powyższe stwierdzenie mogłoby przemawiać na rzecz przyznania L. Montero Mateos takiej samej odprawy jak przyznawana porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy.
- 35 Ponadto pracownik, bez względu na to, czy jest zatrudniony na czas określony czy też nieokreślony, ponosi rzeczywistą szkodę, gdy traci pracę. Zdaniem sądu odsyłającego, jeśli odprawa wypłacana z tytułu ustania stosunku pracy faktycznie ma na celu kompensację tej szkody, niesprawiedliwe mogłoby okazać się przyznanie jej jedynie w wypadkach, gdy ustania tego stosunku nie można przypisać pracownikowi.
- 36 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (sąd pracy nr 33 w Madrycie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:
- „Czy klauzulę 4 pkt 1 [porozumienia ramowego] w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że rozwiązanie umowy *interinidad* zawartej na czas określony w celu obsadzenia wakującego stanowiska pracy ze względu na upływu czasu, na jaki została ona zawarta między pracodawcą a pracownicą, stanowi obiektywny powód uzasadniający to, że ustawodawca krajowy nie przewiduje w takim przypadku żadnego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy, podczas gdy w odniesieniu do porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, z którym rozwiązano umowę z obiektywnego powodu, przewidziano odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 20 dni pracy za każdy rok zatrudnienia?”.
- 37 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 pytania prejudycjalnego

- 38 Poprzez swe pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano żadnej wypłaty odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu tymczasowego objęcia stanowiska pracy podczas procedury rekrutacyjnej lub procedury dotyczącej awansu prowadzonej w celu definitywnego objęcia wspomnianego stanowiska, takich jak rozpatrywana w postępowaniu głównym umowa *interinidad*, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, podczas gdy odprawa jest przyznawana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.
- 39 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).

- 40 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).
- 41 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).
- 42 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.
- 43 W niniejszym wypadku należy wskazać, po pierwsze, że ze względu na to, iż w zawartej przez L. Montero Mateos umowie o pracę przewidziano, że ulega ona rozwiązaniu wraz z nadejściem określonego zdarzenia, a mianowicie definitywnego obsadzenia – w następstwie przeprowadzenia procedury rekrutacyjnej – stanowiska, jakie L. Montero Mateos zajmuje tymczasowo, L. Montero Mateos należy uznać za posiadającą status „pracownika zatrudnionego na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 44 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).
- 45 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).

- 46 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).
- 47 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).
- 48 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.
- 49 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).
- 50 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).
- 51 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).
- 52 W niniejszym wypadku to sąd odsyłający, który jako jedyny jest właściwy, aby ocenić okoliczności faktyczne, powinien określić, czy L. Montero Mateos, gdy była zatrudniona przez agencję w ramach umowy o pracę na czas określony, znajdowała 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).
- 53 W tym kontekście z materiałów, jakimi dysponuje Trybunał, wynika, że L. Montero Mateos, gdy była zatrudniona przez agencję w ramach umowy interinidad, wykonywała takie same zadania członka personelu pomocniczego w domu opieki nad osobami starszymi jak zadania, dla których wykonywania zatrudniono osobę wybraną w następstwie procedury wspomnianej w pkt 20 niniejszego wyroku, a wspomniana procedura rekrutacji miała właśnie na celu stałe obsadzenie stanowiska, jakie zajmowała L. Montero Mateos w tym okresie.

- 54 W konsekwencji, z zastrzeżeniem ostatecznej oceny, jakiej dokona sąd odsyłający w świetle wszystkich istotnych okoliczności, należy stwierdzić, że sytuacja pracownicy zatrudnionej na czas określony takiej jak L. Montero Mateos jest porównywalna z sytuacją pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony przez agencję w celu wykonywania takich samych obowiązków członka personelu pomocniczego w domu opieki nad osobami starszymi.
- 55 Należy zatem rozpatrzyć, czy istnieje obiektywny powód uzasadniający okoliczność, że upływ okresu umowy *interinidad* nie skutkuje wypłatą danemu pracownikowi zatrudnionemu na czas określony żadnej odprawy, podczas gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony otrzymuje odprawę, gdy jest zwalniany z jednego z powodów wskazanych w art. 52 kodeksu pracy.
- 56 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 odmienne 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).
- 57 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 różnica ta 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 umowę 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).
- 58 W niniejszym wypadku rząd hiszpański podnosi różnicę charakteryzującą kontekst, w którym zaistniały przyczyny wygaśnięcia umów na czas określony wskazanych w art. 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy, takie jak upływ okresu, na jaki zawarto umowę *interinidad*, w stosunku do kontekstu, w którym przewidziano wypłatę odprawy w wypadku 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”. Aby wyjaśnić rozpatrywane w postępowaniu głównym odmienne traktowanie, wspomniany rząd podkreśla w istocie, że w pierwszej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy ma miejsce w następstwie zdarzenia, które pracownik mógł przewidzieć w chwili zawarcia umowy o pracę na czas określony, co odpowiada rozpatrywanej w postępowaniu głównym sytuacji, w której umowa *interinidad* wygasła w następstwie obsadzenia wakującego stanowiska, jakie L. Montero Mateos zajmowała tymczasowo. W drugiej sytuacji natomiast wypłata odprawy określonej w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy jest uzasadniona wolą skompensowania 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.
- 59 W tym względzie należy wskazać, że wygaśnięcie umowy o pracę *interinidad* L. Montero Mateos ze względu na fakt, że stanowisko, jakie zajmowała ona tymczasowo na mocy tej umowy, zostało definitywnie obsadzone w następstwie procedury wspomnianej w pkt 20 niniejszego wyroku, wpisuje

się w kontekst znacząco odmienny, 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.

- 60 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, upływ określonej daty lub, tak jak w niniejszym wypadku, zaistnienie danego zdarzenia. 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.
- 61 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 58 niniejszego wyroku i jak podkreślił w istocie rzecznik generalny w pkt 55 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.
- 62 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.
- 63 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że specyficzny przedmiot odprawy z tytułu zwolnienia określonej w art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy, a także szczególny kontekst, w jaki wpisuje się wypłata wspomnianej odprawy, stanowią obiektywny powód uzasadniający rozpatrywane odmienne traktowanie.
- 64 W niniejszym wypadku w chwili zawarcia umowy *interinidad* L. Montero Mateos nie mogła ani znać dokładnej daty, w której zajmowane przez nią na podstawie wspomnianej umowy stanowisko zostanie definitywnie obsadzone, ani wiedzieć, że okres tej umowy okaże się nadzwyczajnie długi. Niemniej wspomniana umowa wygasła ze względu na wygaśnięcie przyczyny, dla której ją zawarto. W tym kontekście do sądu odsyłającego należy rozpatrzenie, czy w świetle nieprzewidywalnego charakteru zakończenia tej umowy i jej nadzwyczajnie długiego czasu trwania należy dokonać zmiany jej kwalifikacji prawnej na „umowę o pracę na czas nieokreślony”.
- 65 W świetle wszystkich powyższych rozważań na zadane pytanie prejudycjalne należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, w którym nie przewidziano żadnej wypłaty odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu tymczasowego objęcia stanowiska pracy podczas procedury rekrutacyjnej lub procedury dotyczącej awansu prowadzonej w celu definitywnego objęcia wspomnianego stanowiska, takich jak rozpatrywana w postępowaniu głównym umowa *interinidad*, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, podczas gdy odprawa jest przyznawana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.

W przedmiocie kosztów

- ⁶⁶ 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, w którym nie przewidziano żadnej wypłaty odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w celu tymczasowego objęcia stanowiska pracy podczas procedury rekrutacyjnej lub procedury dotyczącej awansu prowadzonej w celu definitywnego objęcia wspomnianego stanowiska, takich jak rozpatrywana w postępowaniu głównym umowa interinidad, z upływem okresu, na jaki zawarto te umowy, podczas gdy odprawa jest przyznawana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony z tytułu rozwiązania ich umowy o pracę z obiektywnej przyczyny.

Podpisy