



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
JULIANE KOKOTT
przedstawiona w dniu 25 stycznia 2018 r.¹

Sprawa C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi
przeciwko
Consortori Sanitari de Terrassa

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (sąd pracy nr 2 w Terrassie, Hiszpania)]

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – Polityka społeczna – Praca na czas określony – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony – Pojęcie warunków pracy – Prawo pracownika do przywrócenia do pracy w przypadku naruszającego prawo rozwiązania stosunku pracy ze względów dyscyplinarnych – Umowa o pracę na czas określony w formie umowy o zastępstwo – Umowa o pracę w sektorze publicznym – Odmienne traktowanie w porównaniu do osób zatrudnionych na stałe – Umowa o pracę na czas nieokreślony, ale nie na stałe w rozumieniu prawa hiszpańskiego

I. Wprowadzenie

1. Czy dochodzi do dyskryminacji, jeżeli pracownikowi zatrudnionemu w sektorze publicznym na czas określony w wypadku naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę nie przysługuje prawo do przywrócenia do pracy, podczas gdy pracownikowi sektora publicznego zatrudnionemu na stałe ustawa gwarantuje właśnie takie prawo?
2. Taka jest istota zagadnienia prawnego, którym musi się zająć Trybunał w niniejszym postępowaniu prejudycjalnym. Po raz kolejny przedmiotem zainteresowania jest pozycja prawna pracowników zatrudnionych na czas określony w Hiszpanii, a mianowicie w kontekście szczególnego rodzaju zatrudnienia na czas określony: „umowy o pracę o zastępstwo”² w sektorze publicznym, przekształconej następnie w „umowę o pracę na czas nieokreślony, ale nie na stałe”.
3. Konkretnie chodzi o przypadek hiszpańskiej pielęgniarki, Gardenii Yolandy Vernazy Ayovi, zwolnionej ze względów dyscyplinarnych, która dochodzi obecnie przed sądami krajowymi przywrócenia do pracy w szpitalu. Przedmiotem sporu jest to, czy G. Vernazie Ayovi, tak samo jak pracownikom sektora publicznego zatrudnionym na stałe, przysługuje prawo do przywrócenia do pracy, jeżeli okaże się, że jej zwolnienie nastąpiło z naruszeniem prawa. Przy ocenie tego zagadnienia znaczenie mają między innymi także cechy szczególne zatrudniania w sektorze publicznym.

¹ Język oryginału: niemiecki.

² W języku hiszpańskim: contrato de trabajo de interinidad.

4. Niniejsza sprawa zalicza się do serii postępowań w sprawie wydania orzeczeń w trybie prejudycjalnym dotyczących zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, z których pewne dotyczą zagadnień prawnych związanych z hiszpańską umową o pracę o zastępstwo, natomiast kilka dalszych spraw dotyczy innych typów umów o pracę na czas określony występujących w Hiszpanii³.

5. Wyrok Trybunału w niniejszej sprawie może stanowić dalszy element w orzecznictwie dotyczącym ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony przed nadużyciami i dyskryminacją, która ochrona jest od dłuższego czasu społecznym celem Unii Europejskiej.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

6. W niniejszej sprawie unijne ramy prawne tworzy dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)⁴ (zwana dalej „dyrektywą 1999/70”). Zgodnie z art. 1 tej dyrektywy jej celem jest wykonanie rzonego porozumienia ramowego (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), zawartego dnia 18 marca 1999 r. między trzema głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC) i stanowiącego załącznik do tej dyrektywy.

7. Ogólnym celem porozumienia ramowego jest ustalenie „ogólnych zasad i minimalnych wymogów dotyczących umów o pracę na czas określony, a przy tym między innymi poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji [...]”⁵. 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”⁶.

8. Porozumienie ramowe jest oparte przy tym na założeniu, „że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami”⁷. Jednocześnie porozumienie ramowe uznaje, że umowy o pracę na czas określony „stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach [i] mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom”⁸. Jest ono rozumiane jako „wkład w tworzenie lepszej równowagi między »elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników«”⁹.

3 W szczególności umowy o zastępstwo dotyczą wyrok z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, zwany „wyrokiem de Diego Porras I”) oraz jeszcze zawisła sprawa de Diego Porras (C-619/17, zwana „sprawą de Diego Porras II”), a także zawisła sprawa Montero Mateos (C-677/16). W drugiej z tych spraw (EU:C:2017:1022) oraz w sprawie Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1021) przedstawiłam opinie w dniu 20 grudnia 2017 r. Ponadto należy wskazać na zawisłą sprawę Rodríguez Otero (C-212/17).

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

5 Motyw 14 dyrektywy 1999/70.

6 Akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego.

7 Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego; zob. również pkt 6 jego postanowień ogólnych.

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

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

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

„Celem niniejszego porozumienia jest:

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

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

„Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”.

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

„Do celów niniejszego porozumienia:

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

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

12. Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, a jej odnośny fragment brzmi następująco:

„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”.

B. Prawo krajowe

13. Mającymi znaczenie regulacjami prawa hiszpańskiego są przepisy statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym¹⁰ oraz przepisy kodeksu pracy¹¹.

¹⁰ Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (jednolity tekst ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym, zatwierdzony przez królewski dekret ustawodawczy 5/2015) z dnia 30 października 2015 r. (BOE nr 261 z dnia 31 października 2015 r., s. 103105).

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (jednolity tekst ustawy – kodeks pracy, zatwierdzony przez królewski dekret ustawodawczy 2/2015) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224).

Kategoria pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ale nie na stałe

14. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym w Hiszpanii są urzędnikami lub pracownikami sektora publicznego.

15. Pracownicy sektora publicznego są zatrudniani na podstawie umów o pracę i można ich podzielić dla celów niniejszej sprawy na trzy grupy:

- pracownicy zatrudnieni na stałe na podstawie umowy, którzy zostali zatrudnieni po przeprowadzeniu postępowania rekrutacyjnego i mają gwarantowane miejsce pracy,
- pracownicy kontraktowi, którzy wykonują swoją pracę bez uprzedniego przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego na podstawie „umowy na czas nieokreślony, ale nie na stałe” oraz
- pracownicy kontraktowi zatrudnieni na czas określony.

16. Zgodnie z orzecznictwem Tribunal Supremo (Hiszpania)¹² uznaje się za pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ale nie na stałe w rozumieniu drugiej z wymienionych kategorii między innymi takich pracowników, którzy w wyniku nadużycia zostali zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony. Jednakże także umowa o zastępstwo może prowadzić do powstania stosunku pracy na czas nieokreślony, ale nie na stałe.

Skutki prawne niezgodnego z prawem zwolnienia ze względów dyscyplinarnych

17. Zgodnie z art. 56 ust. 1 i 2 kodeksu pracy w wypadku niedopuszczalnego zwolnienia pracownika pracodawca może wybierać co do zasady, czy przywróci pracownika do pracy i zapłaci mu wynagrodzenie należne za okres od zwolnienia do sądowego stwierdzenia jego niedopuszczalności, czy też zapłaci odszkodowanie w wysokości odpowiadającej 33 dniówkom za każdy rok zatrudnienia, nie więcej jednak niż 24 wynagrodzenia miesięczne.

18. Uregulowanie zawarte w art. 56 ust. 1 i 2 kodeksu pracy obowiązuje w odniesieniu zarówno do pracowników sektora prywatnego, jak i do niektórych kategorii osób zatrudnionych w sektorze publicznym, a mianowicie, po pierwsze, do osób zatrudnianych w sektorze publicznym na podstawie umów na czas określony oraz, po drugie, do pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym na czas nieokreślony, lecz nie na stałe, tj. do określonych powyżej w pkt 15 kategorii drugiej i trzeciej.

19. W odstępstwie od powyższego uregulowania art. 96 ust. 2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym stanowi, że osoby zatrudnione w sektorze publicznym na stałe należy przywrócić do pracy, jeżeli stwierdzi się niedopuszczalność zwolnienia dokonanego po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego z uwagi na poważne naruszenie obowiązków.

¹² Sąd najwyższy (Hiszpania).

Umowa o zastępstwo

20. Umowa o zastępstwo stanowi szczególny typ umowy o pracę, uregulowany w przepisie wykonawczym do kodeksu pracy – a mianowicie w art. 4 dekretu królewskiego 2720/1998¹³. Umowa ta może być zawierana w celu ustanowienia zastępstwa za pracownika, któremu na podstawie przepisu prawa, układu zbiorowego lub umowy indywidualnej przysługuje prawo do zachowania jego stanowiska pracy. Może ona również być zawierana w celu zapewnienia tymczasowej obsady miejsca pracy, a mianowicie na okres postępowania rekrutacyjnego lub postępowania dotyczącego awansu, mających na celu obsadzenie tego miejsca na stałe.

III. Stan faktyczny i postępowanie główne

21. Gardenia Vernaza Ayovi była zatrudniona od dnia 30 maja 2006 r. w Hiszpanii jako pielęgniarka. Początkowo jej pracodawcą była Fundació Sant Llätzer, po krótkim okresie czasu jej stosunek pracy został przeniesiony na Consorci Sanitari de Terrassa¹⁴. Consorci jest osobą prawną prawa publicznego należącą do hiszpańskiego sektora publicznego, prowadzącą szpital w Terrassie. Gardenia Vernaza Ayovi wykonywała tam swoją pracę początkowo w niepełnym wymiarze czasu pracy, a później jako pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na zmianie popołudniowej.

22. Stosunek pracy G. Vernazy Ayovi wynikał początkowo z pierwszej umowy na czas określony o zastępstwo, która obowiązywała od dnia 30 maja 2006 r. do dnia 14 sierpnia 2006 r., a następnie od dnia 15 sierpnia 2006 r. z kolejnej umowy o pracę o zastępstwo, również zawartej na czas określony, która przekształciła się z dniem 28 grudnia 2006 r. w „stosunek pracy na czas nieokreślony, ale nie na stałe” w rozumieniu orzecznictwa hiszpańskiego¹⁵.

23. W dniu 20 lipca 2011 r. G. Vernaza Ayovi poprosiła ze względów osobistych o urlop, który został jej początkowo udzielony na okres jednego roku, a następnie dwa razy przedłużony, za każdym razem o dalszy rok.

24. Gdy G. Vernaza Ayovi w dniu 19 czerwca 2014 r. wystąpiła o przywrócenie do pracy, Consorci zawiadomiła ją, że w jej dotychczasowym obszarze zatrudnienia brak jest odpowiednich lub podobnych wolnych miejsc pracy dla pielęgniarek. W związku z tym G. Vernaza Ayovi wzięła pięciokrotnie, bez powodzenia, udział w wewnętrznych postępowaniach rekrutacyjnych. Wreszcie Consorci przyznało jej stanowisko w wymiarze 46,66% dnia pracy, na zmianę popołudniową i na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ale nie na stałe.

25. Gardenia Vernaza Ayovi oświadczyła w związku z tym, że nie akceptuje żadnych zmian w warunkach pracy istniejących przed udaniem się przez nią na urlop ze względów osobistych, a w maju 2016 r. nie wyraziła też zgody na przekazany jej harmonogram pracy.

26. Gdy G. Vernaza Ayovi nie stawiała się do pracy w godzinach wynikających z harmonogramu pracy, zagrożono jej podjęciem działań dyscyplinarnych i wreszcie wszczęto wobec niej postępowanie dyscyplinarne. W ramach owego postępowania dyscyplinarnego G. Vernaza Ayovi została w dniu 15 lipca 2016 r. zwolniona ze względów dyscyplinarnych z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.

13 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (królewski dekret ustawodawczy 2720/1998 wykonujący 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).

14 Consorci de Terrassa.

15 Zobacz w tym względzie pkt 15 i 16 niniejszej opinii.

27. W dniu 26 sierpnia 2016 r. G. Vernaza Ayovi wniosła powództwo do Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Hiszpania)¹⁶, sądu odsyłającego, skierowane przeciwko zwolnieniu z pracy ze względów dyscyplinarnych. Powódka jest zdania, że jej zwolnienie z pracy ze względów dyscyplinarnych jest sprzeczne z prawem i żąda nakazania Consorci jej ponownego przyjęcia do pracy na warunkach pracy takich samych jak przed zwolnieniem i wypłaty wynagrodzenia, którego nie otrzymała, lub zapłaty maksymalnego ustawowego odszkodowania.

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

28. Postanowieniem z dnia 26 stycznia 2017 r., które wpłynęło w dniu 22 lutego 2017 r., Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (sąd pracy nr 2 w Terrassie, Hiszpania) przedłożył Trybunałowi zgodnie z art. 267 TFUE następujące pytania do rozstrzygnięcia w trybie prejudycjalnym:

- „1) Czy należy uznać, że zakresem pojęcia »warunków pracy«, o którym mowa w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, objęte są skutki prawne zwolnienia dyscyplinarnego uznanego za sprzeczne z prawem, a w szczególności skutki prawne przewidziane w art. 96.2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym?
- 2) Czy stanowi dyskryminację w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony sytuacja taka jak przewidziana w art. 96 ust. 2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym, w której zwolnienie dyscyplinarne pracownika zatrudnionego na stałe w sektorze publicznym w wypadku stwierdzenia jego niedopuszczalności – bezprawności – wymaga zawsze przywrócenia pracownika na stanowisko, lecz gdy pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony [ale nie na stałe] lub tymczasowo i wykonuje przy tym te same zadania, co pracownik zatrudniony na stałe, zapewniona jest możliwość nieprzywrócenia go na stanowisko w zamian za odszkodowanie?
- 3) Czy odmienne traktowanie mogłoby być uzasadnione w sytuacji opisanej w poprzednim pytaniu, gdyby rozpatrywać ją nie w świetle dyrektywy, lecz w świetle art. 20 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej?”

29. W postępowaniu prejudycjalnym przed Trybunałem uwagi na piśmie zostały przedstawione przez Consorci Sanitari de Terrassa, rząd hiszpański oraz Komisję Europejską. Te same strony, podobnie jak G. Vernaza Ayovi, były reprezentowane na rozprawie w dniu 7 grudnia 2017 r.

V. Właściwość Trybunału

30. Hiszpania kwestionuje właściwość Trybunału do rozpatrzenia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, gdyż stosunek pracy istniejący pomiędzy G. Vernazą Ayovi a Consorci jest wyłącznie stosunkiem o charakterze prywatnoprawnym, w odniesieniu do którego nie może znaleźć zastosowania sporne uregulowanie dotyczące ustawowego prawa do przywrócenia do pracy zawarte w art. 96 ust. 2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym.

31. Zgodnie z art. 267 TFUE Trybunał jest właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym o wykładni prawa Unii. Z uwagi na to, że zarówno dyrektywa 1999/70 wraz z załączonym porozumieniem ramowym, jak i art. 20 karty praw podstawowych są przepisami prawa Unii, nie ma wątpliwości w kwestii właściwości Trybunału do udzielenia odpowiedzi na pytania prejudycjalne.

¹⁶ Sądu pracy nr 2 w Terrassie (Hiszpania).

32. W rzeczywistości Hiszpania porusza w mniejszym zakresie zagadnienie właściwości Trybunału niż kwestię dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Hiszpania odnosi się w tym przypadku do kategorii pytań prejudycjalnych o charakterze czysto hipotetycznym, które nie mają żadnego związku z rzeczywistością sporu zawisłego przed sądem krajowym, i uzasadnia to okolicznością, że pracownicy tacy jak G. Vernaza Ayovi a priori nie mogą powoływać się na art. 96 ust. 2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym.

33. Dokładnie jednak tego zagadnienia dotyczy zasadniczy problem z zakresu prawa Unii występujący w niniejszej sprawie: właśnie dlatego, że ustawodawca krajowy wyłączył możliwość podnoszenia przez kategorię osób zatrudnionych w sektorze publicznym na czas nieokreślony, ale nie na stałe, wynikającego z art. 96 ust. 2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym roszczenia o przywrócenie do pracy, pojawia się zagadnienie, czy okoliczność ta nie stanowi dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony. Zagadnienie to nie jest w żadnej mierze hipotetyczne i wymaga udzielenia użytecznej odpowiedzi¹⁷.

34. W konsekwencji wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny, a Trybunał jest właściwy do jego rozpatrzenia.

VI. Ocena merytoryczna pytań prejudycjalnych

35. Poprzez swoje pytania sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy występuje zakazana przez prawo Unii dyskryminacja, gdy pracownicy sektora publicznego zatrudnionej na czas określony w wypadku naruszającego prawo wypowiedzenia jej stosunku pracy przez pracodawcę nie przysługuje prawo do przywrócenia do pracy, podczas gdy prawo krajowe zapewnia takie prawo pracownikom sektora publicznego zatrudnionym na stałe.

36. Kontekstem tych pytań jest okoliczność, że art. 96 ust. 2 hiszpańskiego statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym przewiduje ustawowe roszczenie o przywrócenie do pracy jedynie dla osób na stałe zatrudnionych w sektorze publicznym, podczas gdy w stosunku do wszystkich innych pracowników zastosowanie znajduje art. 56 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca po dokonaniu naruszającego prawo wypowiedzenia ma swobodny wybór pomiędzy przywróceniem pracownika do pracy i zapłatą odszkodowania.

37. Nie jest przedmiotem niniejszego postępowania prejudycjalnego zagadnienie, czy wypowiedzenie stosunku pracy G. Vernazy Ayovi rzeczywiście naruszało prawo. Dokonanie niezbędnych ustaleń w tym zakresie jest wyłącznie zadaniem sądu odsyłającego.

A. Uwaga wstępna w przedmiocie zakresu stosowania porozumienia ramowego

38. W odniesieniu do zakresu stosowania porozumienia ramowego Trybunał wyjaśnił już, że jego postanowienia obejmują również zatrudnionych na czas określony pracujących dla organów administracji lub innych jednostek sektora publicznego¹⁸ oraz że pracownicy ci mogą bezpośrednio powoływać się przed sądami krajowymi wobec tych organów lub jednostek na klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego¹⁹.

¹⁷ Podobnie wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 24).

¹⁸ Wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in. (C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 54–57); z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 25); z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres (C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 38–40); z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 67).

¹⁹ Wyroki: z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 68); z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 28).

39. Tak więc co do zasady można bezpośrednio powoływać się także wobec Consorci, osoby prawnej prawa publicznego, na zawartą w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego zasadę niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony.

40. Consorci wskazuje jednak stanowczo, że G. Vernaza Ayovi nie jest wcale osobą zatrudnioną na czas określony, lecz jest, przeciwnie, osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która a priori nie może powoływać się na porozumienie ramowe. Także argumentacja Hiszpanii zmierza miejscami w tym kierunku.

41. Faktycznie, porozumienie ramowe stosuje się wyłącznie do pracowników zatrudnionych na czas określony. Wynika to z samego tytułu i potwierdza to również definicja jego zakresu stosowania zawarta w jego klauzuli 2 pkt 1. Zgodnie z nią porozumienie ramowe ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich.

42. W niniejszej sprawie sąd krajowy, powołując się na orzecznictwo sądów najwyższych instancji w Hiszpanii, informuje, że taka umowa jak ta, której stroną była G. Vernaza Ayovi, powinna być traktowana zgodnie z kryteriami obowiązującymi w prawie krajowym jako umowa o pracę na czas określony. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał musi przyjąć za podstawę w postępowaniu prejudycjalnym ocenę krajowego stanu prawnego, na której oparł się sąd odsyłający w postanowieniu odsyłającym, oraz kwalifikację prawną stanu faktycznego postępowania głównego, którą przyjął sąd odsyłający – i to nawet wtedy, gdy poszczególne strony postępowania, jak na przykład Consorci i Hiszpania, przedstawiają odmienne stanowiska²⁰.

43. Poza tym taka umowa o pracę, jak sporna w niniejszej sprawie hiszpańska umowa o zastępstwo, wykazuje także z punktu widzenia prawa Unii wszelkie cechy umowy o pracę na czas określony. Zgodnie z definicją zawartą w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego decydujące znaczenie ma to, że termin wygaśnięcia stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.

44. Co prawda, w umowie o pracę o zastępstwo, takiej, której stroną była G. Vernaza Ayovi, nie jest przewidziana konkretna data kalendarzowa jako termin wygaśnięcia stosunku pracy. Może być też i tak, że dokonane w prawie krajowym przyporządkowanie takiej pracownicy jak G. Vernazy Ayovi do osób „zatrudnionych na czas nieokreślony, ale nie na stałe” z uwagi na użycie przymiotnika „nieokreślony” prowadzi do pewnego zamętu pojęciowego i może wskazywać przy powierzchownej ocenie nawet na stały stosunek zatrudnienia.

45. Decydujące znaczenie ma jednak okoliczność, że umowa o pracę o zastępstwo kończy się zawsze automatycznie wraz z wystąpieniem określonego zdarzenia, a mianowicie, albo z chwilą powrotu pracownika, któremu przysługuje prawo do zachowania swojego stanowiska pracy, albo z chwilą zakończenia postępowania rekrutacyjnego przeprowadzanego w celu obsadzenia wolnego stanowiska służbowego pracownikiem zatrudnionym na stałe. Nie jest to zatem, jak wskazuje na to już użycie słów „nie na stałe”, właśnie stały stosunek zatrudnienia, lecz – wręcz przeciwnie – stosunek pracy powstały na pewien okres, którego punkt końcowy jest jedynie sprzężony ze swego rodzaju niepewnością w tym zakresie, w jakim nie jest znana jego dokładna data kalendarzowa.

²⁰ Zobacz wyroki: z dnia 14 października 2010 r., van Delft i in. (C-345/09, EU:C:2010:610, pkt 114); z dnia 6 października 2015 r., Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, pkt 13); z dnia 5 grudnia 2017 r., M.A.S. i M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, pkt 24).

46. Innymi słowy, jest oczywiste, że taki stosunek pracy jak ten, którego stroną była G. Vernaza Ayovi, wygaśnie z chwilą nastąpienia określonego (i co najmniej domyślnie określonego w umowie) wydarzenia – powrotu albo pierwszego przyjęcia do pracy osoby zatrudnionej na stałe; nieokreślony jest jedynie dokładny dzień, w którym dojdzie do tego zdarzenia. Jest to wystarczające dla przyjęcia, że chodzi o umowę o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego.

47. Wreszcie Consorci podnosi, że porozumienie ramowe znajduje zastosowanie do hiszpańskich umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, ale nie na stałe, jedynie wtedy, gdy chodzi o zastosowanie sankcji w wypadku dokonania przez publicznoprawnego pracodawcę nadużycia przy stosowaniu tego rodzaju umowy. W tym względzie Consorci powołuje się na postanowienie w sprawie León Medialdea, którego przedmiotem były sankcje za stanowiące nadużycie stosowanie kolejnych umów na czas określony²¹.

48. Także ten argument musi jednak zostać oddalony. Jest on oparty na błędnym rozumieniu postanowienia w sprawie León Medialdea. Nie można wyprowadzać wniosku, jakoby występowanie nadużycia było przesłanką do stosowania porozumienia ramowego w stosunku do pracowników, których stosunek pracy jest oparty na hiszpańskiej umowie o zastępstwo, jedynie na tej podstawie, że w owym postanowieniu zwalczanie nadużycia było zagadnieniem pierwszoplanowym. Nie należy zacierać granicy pomiędzy z jednej strony przesłankami stosowania porozumienia ramowego a z drugiej strony zawartymi w porozumieniu ramowym postanowieniami dotyczącymi zwalczania dyskryminacji (klauzula 4) oraz nadużyć (klauzula 5).

49. Podsumowując, taka pracownica jak G. Vernaza Ayovi, której stosunek pracy jest oparty na umowie o zastępstwo prawa hiszpańskiego, jest objęta zakresem stosowania porozumienia ramowego.

B. Pojęcie warunków pracy w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (pierwsze pytanie prejudycjalne)

50. Pierwsze pytanie prejudycjalne dotyczy pojęcia warunków pracy. Poprzez to pojęcie doprecyzowuje się przedmiotowy zakres stosowania zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, gdyż klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego, w której zawarty jest ów zakaz dyskryminacji, zakazuje w szczególności mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, „[j]eżeli chodzi o warunki pracy”.

51. Sąd odsyłający pragnie obecnie uzyskać informację, czy do wskazanych warunków pracy może zaliczać się również prawo do przywrócenia do pracy pracownika po naruszającym prawo wypowiedzeniu stosunku pracy przez pracodawcę, które to prawo przysługuje w Hiszpanii osobom na stałe zatrudnionym w sektorze publicznym na podstawie art. 96 ust. 2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym.

52. Jedynym uczestnikiem postępowania, który temu zaprzecza, jest rząd hiszpański. Podobnie jak w sprawach C-596/14, C-574/16 i C-677/16 rząd ten podnosi w istocie, że za warunki pracy w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy uznać jedynie warunki pracy²² w wąskim rozumieniu, a nie pozostałe warunki zatrudnienia²³, jak przykładowo wymogi i skutki prawne rozwiązania umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.

21 Postanowienie z dnia 11 grudnia 2014 r., León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, pkt 41).

22 Język hiszpański: condiciones de trabajo.

23 Język hiszpański: condiciones de empleo.

53. Jak mogłam już niedawno wywieść w innym miejscu, nie należy zgodzić się z tym stanowiskiem²⁴. Zgodnie z orzecznictwem miarodajne dla rozumienia pojęcia warunków pracy z klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest bowiem wyłącznie kryterium zatrudnienia, tj. okoliczność, że regulacje stosowane w odniesieniu do pracownika czy świadczenia, których żąda, wynikają z łączącego go z pracodawcą stosunku pracy²⁵.

54. W różnych wersjach językowych porozumienia ramowego zostały użyte zarówno sformułowania, które odpowiadają wyrażeniu warunki pracy, jak również takie, które odpowiadają wyrażeniu warunki zatrudnienia²⁶, przy czym nie da się dostrzec, aby miały tu mieć zastosowanie dwa odmienne pojęcia. Takie rozróżnienie byłoby również trudne do pogodzenia z celami porozumienia ramowego oraz całościową systematyką europejskiego prawa pracy.

55. Celem porozumienia ramowego jest bowiem poprawa jakości pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji²⁷. 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 traktowania²⁸. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w porozumieniu ramowym są zawarte posiadające szczególne znaczenie normy prawa socjalnego Unii Europejskiej, z których, jako minimalnych wymogów o charakterze ochronnym, skorzystać powinien każdy pracownik²⁹. Tym samym zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony nie może być interpretowana zawężająco³⁰.

56. Ponadto spójność europejskiego prawa pracy nakazuje, by nie dokonywać wykładni pojęcia warunków pracy lub warunków zatrudnienia w oderwaniu od jego znaczenia w pokrewnych przepisach prawa Unii³¹. W tym kontekście należy szczególnie wskazać na dyrektywy 2000/78/WE³² i 2006/54/WE³³ w sprawie zwalczania dyskryminacji, konkretyzujące ogólną zasadę równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w odniesieniu do różnych kryteriów dyskryminacyjnych, takich jak płeć, wiek i orientacja seksualna. Według utrwalonego orzecznictwa także tym dyrektywom podlegają warunki zwolnień³⁴.

24 Zobacz w tym względzie moje opinie w sprawach: Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, pkt 39–43); Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, pkt 34–38).

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

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

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

28 Akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego.

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

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

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

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

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

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

57. Podobnie jest w przypadku porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Zgodnie z orzecznictwem zakresem obowiązywania zasady niedyskryminacji są objęte zarówno przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę³⁵, jak i skutki prawne takiego wypowiedzenia, na przykład należne od pracodawcy w kontekście stosunku pracy – na podstawie umowy o pracę lub ustawy – płatności dokonywane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę³⁶.

58. Zastosowanie tego orzecznictwa do prawa do przywrócenia do pracy, tak jak wynika ono z art. 96 ust. 2 hiszpańskiego statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym narzuca się jako logiczna konsekwencja. Inaczej niż ocenia to Hiszpania, nie stoi temu na przeszkodzie okoliczność, że prawo do przywrócenia do pracy jest ustawowym skutkiem niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Inne liczne uregulowania pozostające w związku z zakończeniem stosunku pracy, co do których Trybunał już uznał, że są one objęte pojęciem warunków pracy, były również oparte na przepisach ustawowych prawa krajowego³⁷.

59. Podsumowując, porozumienie ramowe ogólnie oraz zawarta w nim zasada niedyskryminacji w szczególności znajdują zatem zastosowanie do przepisu krajowego, w którym uregulowane jest przywrócenie do pracy pracowników sektora publicznego po dokonanych przez pracodawcę naruszającym prawo wypowiedzeniu stosunku pracy. W związku z tym taki przypadek, jaki występuje w niniejszej sprawie, w którym spór dotyczy właśnie takiego przywrócenia do pracy, objęty jest zakresem stosowania klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

C. Zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w świetle klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (drugie pytanie prejudycjalne)

60. W niniejszej sprawie w centrum uwagi znajduje się drugie pytanie prejudycjalne. Dotyczy ono wykładni zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego. W istocie ma zostać za jego pomocą wyjaśnione zagadnienie, czy pracownicy zatrudnieni w sektorze publicznym na czas określony są dyskryminowani, jeżeli po dokonanych przez pracodawcę naruszającym prawo wypowiedzeniu ich stosunku pracy nie przysługuje im ustawowe prawo do przywrócenia do pracy, podczas gdy osobom zatrudnionym w sektorze publicznym na stałe takie prawo przyznano.

61. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, stosowanym już przez Trybunał w odniesieniu do klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, zasada niedyskryminacji wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w sposób odmienny, a sytuacje odmienne nie były traktowane w sposób identyczny, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione³⁸.

62. *Nie jest* natomiast przesłanką dla stwierdzenia naruszenia zakazu dyskryminacji – inaczej niż zdaje się to przyjmować Hiszpania – jakiegokolwiek rodzaju zamiar szkodenia lub dyskryminacji ze strony pracodawcy.

35 Wyrok z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 27–29).

36 Wyroki: z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 35–37); z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 29–32).

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

38 Wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 65); z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 35).

1. Odmienne traktowanie

63. Bez wątplenia ograniczenie ustawowego prawa do przywrócenia do pracy wyłącznie do osób na stałe zatrudnionych w sektorze publicznym prowadzi do odmiennego traktowania tej kategorii pracowników w porównaniu do pracowników niezatrudnionych na stałe w sektorze publicznym.

64. Do grupy pracowników znajdującej się w gorszej sytuacji, którym zgodnie z prawem hiszpańskim nie przysługuje ustawowe prawo do przywrócenia do pracy i których przywrócenie do pracy zamiast tego zależy od swobodnego wyboru pracodawcy, należą też tacy pracownicy sektora publicznego jak G. Vernaza Ayovi, zatrudnieni na podstawie umów o zastępstwo; pracownicy ci powinni być traktowani zgodnie z wyraźną kwalifikacją dokonaną przez sąd odsyłający jako pracownicy zatrudnieni na czas określony³⁹.

65. Być może jest i tak, że korzystniejsze traktowanie, tj. ustawowe prawo do przywrócenia do pracy, tak jak wynika ono z art. 96 ust. 2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym, przysługuje w ogóle jedynie mniejszości pracowników w Hiszpanii, mianowicie osobom zatrudnionym na stałe w *sektorze publicznym*, podczas gdy zdecydowana większość zatrudnionych w Hiszpanii, w tym także większość osób zatrudnionych na stałe, jest objęta mniej korzystnym uregulowaniem zawartym w art. 56 kodeksu pracy.

66. Jednakże dla stwierdzenia odmiennego traktowania w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego wystarczy już, że „pracownicy zatrudnieni na czas określony” są traktowani w sposób mniej korzystny niż „porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony”. W żadnym wypadku nie jest wymagane, by *wszyscy* pracownicy zatrudnieni na czas określony znajdowali się wobec *wszystkich* pracowników zatrudnionych na stałe w mniej korzystnej sytuacji.

67. Poza tym z klauzuli 3 pkt 2 porozumienia ramowego wynika, że występowanie odmiennego traktowania należy zawsze badać w odniesieniu do tego samego zakładu. Dla takiego wypadku, jaki występuje w niniejszej sprawie, oznacza to, że decydujące znaczenie mają stosunki istniejące w szpitalu w Terrassie, który należy do sektora publicznego w Hiszpanii i którego pracownicy powinni wszyscy w konsekwencji być uznani za osoby zatrudnione w sektorze publicznym.

2. Porównywalność stanów faktycznych

68. Należy jednak zbadać, czy osoby zatrudnione na stałe w sektorze publicznym i znajdujące się w stosunku do nich w mniej korzystnej sytuacji osoby niezatrudnione na stałe w tym sektorze znajdują się w porównywalnej sytuacji⁴⁰. Jak bowiem wynika z samego brzmienia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, prawo Unii zabrania dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony względem *porównywalnych* pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, natomiast nie nakazuje równego traktowania *nieporównywalnych* pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony⁴¹. Jedynie zatem w wypadku porównywalności sytuacji różnica w konstrukcji skutków prawnych naruszającego prawo wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, która to konstrukcja jest przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, może stanowić dyskryminację pracowników zatrudnionych na czas określony.

³⁹ Zobacz w tym względzie pkt 42 niniejszej opinii.

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

⁴¹ Wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 42); postanowienie z dnia 30 kwietnia 2014 r., D’Aniello i in. (C-89/13, EU:C:2014:299, pkt 28); podobnie także wyrok z dnia 18 października 2012 r., Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 48); a także myśl pojawiająca się w wyroku z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 39–40).

69. Punkt wyjścia dla przemysłów odnośnie do porównywalności między pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, których zobowiązany jest dokonać sąd odsyłający⁴², zgodnie z definicją pojęcia „porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony” z klauzuli 3 pkt 2 akapit pierwszy porozumienia ramowego stanowi kwestia, czy obaj wykonują w danym zakładzie identyczną lub podobną pracę bądź zawód. Należy to wyjaśnić, biorąc pod uwagę określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy⁴³.

70. W niniejszej sprawie należy założyć, że pracownica zatrudniona na czas określony, biorąc pod uwagę czynności, które konkretnie miała wykonywać – w szczególności charakter jej pracy, wymogi dotyczące kształcenia i warunki pracy – znajduje się w tej samej sytuacji co osoba zatrudniona na stałe w tym samym zakładzie. Jak bowiem przyznało Consorci, G. Vernaza Ayovi wykonywała jako pielęgniarka takie same prace jak inni pielęgniarze i pielęgniarki zatrudnieni na stałe w szpitalu w Terrasie. Na tę okoliczność wskazuje też wprost sąd odsyłający.

71. Tak jak przedstawiłam to niedawno już w innym miejscu⁴⁴, badanie porównywalności stanów faktycznych nie może jednak ograniczyć się do ogólnego porównania pozycji pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na stałe w danym zakładzie. Decydujące znaczenie ma bowiem kwestia, czy pracownicy zatrudnieni na czas określony i pracownicy zatrudnieni na stałe znajdują się w porównywalnej sytuacji także i właśnie w odniesieniu do danego przedmiotu sporu.

72. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest ewentualne prawo do przywrócenia do pracy po niezgodnym z prawem wypowiedzeniu dokonany przez pracodawcę. Takie przywrócenie do pracy służy, po pierwsze, skorygowaniu sprzecznego z prawem zachowania pracodawcy, które na dodatek ma daleko idące konsekwencje, ponieważ dotyka istnienia stosunku pracy. Po drugie, poprzez takie przywrócenie do pracy zaspokajają się uzasadnione oczekiwania pracownika co do kontynuacji stosunku pracy podczas czasu jego zwykłego trwania.

73. W odniesieniu do obu celów – z jednej strony, skorygowania sprzecznego z prawem zachowania pracodawcy i, z drugiej strony, zaspokojenia uzasadnionych oczekiwań pracownika – nie ma żadnej różnicy pomiędzy pracownikiem zatrudnionym na czas określony a pracownikiem zatrudnionym na stałe. Istnienie stosunku pracy pracownika zatrudnionego na czas określony jest bowiem podczas okresu obowiązywania jego umowy o pracę nie mniej godne ochrony niż istnienie stosunku pracy jego kolegi z pracy zatrudnionego na czas nieokreślony. Naruszające prawo wypowiedzenie istniejącego stosunku pracy dokonane przez pracodawcę nie jest zaś mniej sprzeczne z prawem, jeżeli dotyczy ono pracownika zatrudnionego na czas określony, niż gdy jego ofiarą stał się pracownik zatrudniony na stałe.

74. W konsekwencji pracownik zatrudniony na czas określony, taki jak G. Vernaza Ayovi, znajduje się w odniesieniu do ewentualnego przywrócenia do pracy w szpitalu w porównywalnej sytuacji jak pracownik sektora publicznego zatrudniony na stałe w tym samym szpitalu⁴⁵.

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

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

44 Zobacz w tym względzie moje opinie w sprawach Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, pkt 49–52) i Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, pkt 44–47).

45 Pod tym względem niniejsza sprawa różni się zasadniczo od zawisłych spraw Grupo Norte Facility i Montero Mateos, w których – w zupełnie innym kontekście faktycznym – zaproponowałam Trybunałowi, aby zanegować porównywalność pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na stałe; zob. w tym względzie moje opinie w sprawach Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, pkt 46–62) i Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, pkt 41–60).

75. Powyższego wniosku nie podważa okoliczność, że osoby zatrudnione na stałe w sektorze publicznym w Hiszpanii ze względów konstytucyjnych⁴⁶ są zatrudniane w wyniku postępowania rekrutacyjnego, podczas gdy taka sytuacja nie występuje w stosunku do pracowników sektora publicznego, którzy, podobnie jak G. Vernaza Ayovi, są zatrudniani na podstawie umowy o pracę o zastępstwo.

76. Na pewno osoby zatrudnione na stałe w sektorze publicznym korzystają – oceniając to bardzo ogólnie – z większej stabilności miejsca pracy niż pracownicy sektora publicznego zatrudnieni na czas określony – muszą jednak w tym celu poddać się bardziej rygorystycznym warunkom przyjęcia do pracy. Jednakże w wypadku przywrócenia do pracy po naruszającym prawo wypowiedzeniu ze strony pracodawcy nie chodzi właśnie o owe warunki przyjęcia do pracy, lecz jedynie o usunięcie skutków prawnych takiego wypowiedzenia i przywrócenia danego pracownika do stanu, który istniałby, gdyby nie dokonano wypowiedzenia.

77. Jak trafnie podkreśla to Komisja, pracownik zatrudniony na czas określony zostanie przywrócony do pracy jedynie na czas pozostający do upływu jego czasowo ograniczonej umowy, czyli w wypadku umowy o zastępstwo do powrotu osoby zajmującej uprzednio dane stanowisko pracy lub do zakończenia postępowania rekrutacyjnego mającego na celu obsadzenie stanowiska na nowo⁴⁷. W żadnym razie przywrócenie do pracy pracownika zatrudnionego na czas określony nie powoduje przekształcenia jego stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony lub do innej poprawy sytuacji pracownika zatrudnionego na czas określony w porównaniu do jego uprzedniej pozycji.

78. Z uwagi na okoliczność, że pracownik zatrudniony na czas określony w następstwie powrotu do pracy nie uzyskuje w szczególności pozycji osoby stale zatrudnionej w sektorze publicznym, nie można przeciwko niemu podnosić, że nie uczestniczył z sukcesem w postępowaniu rekrutacyjnym. Jeżeli dla pierwotnego zatrudnienia pracownika zatrudnionego na czas określony postępowanie rekrutacyjne nie było wymagane, brak takiego postępowania rekrutacyjnego nie będzie raczej stał na przeszkodzie dalszemu zatrudnianiu tego samego pracownika w ramach jego dotychczasowych zajęć, w szczególności w wypadku, gdy – tak jak w niniejszej sprawie – do przerwania stosunku pracy nie prowadziło przewinienie pracownika ani niewłaściwe wykonywanie przez niego pracy, lecz (z zastrzeżeniem stwierdzenia tego przez sąd krajowy) naruszające prawo wypowiedzenie ze strony pracodawcy.

79. W tym kontekście występuje odmienne traktowanie porównywalnych stanów faktycznych, gdy pracownikom zatrudnionym na czas określony w sektorze publicznym odmawia się przywrócenia do pracy po naruszającym prawo wypowiedzeniu ich stosunku pracy dokonanych przez pracodawcę, podczas gdy osobom stale zatrudnionym w sektorze publicznym zapewnia się w takiej sytuacji ustawowe prawo do przywrócenia do pracy.

3. Uzasadnienie

80. Wreszcie pojawia się zagadnienie, czy istnieją obiektywne powody, które mogą uzasadniać odmienne traktowanie pracowników sektora publicznego zatrudnionych na czas określony i na stałe w odniesieniu do ewentualnego przywrócenia do pracy.

⁴⁶ W odniesieniu do dostępu do urzędów publicznych w Hiszpanii obowiązują zasady równości, zdatności i kwalifikacji (zob. art. 23 ust. 2 i art. 103 ust. 3 hiszpańskiej konstytucji).

⁴⁷ Szczególną problematyką niemożliwości przywrócenia do pracy, na przykład z uwagi na mający w międzyczasie miejsce powrót osoby zajmującej uprzednio dane stanowisko, zajmują się poniżej w pkt 90–95 niniejszej opinii.

81. Za pomocą wskazania na powody obiektywne, takiego jak zawarte między innymi w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, europejscy partnerzy społeczni – i w ostateczności także prawodawca Unii – wyrażają podstawową myśl, że umowy o pracę na czas określony nie mogą być wykorzystywane przez pracodawców do pozbawienia odnośnych pracowników praw przyznanych porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony⁴⁸.

82. Hiszpania i Consorci wskazują na cechy szczególne sektora publicznego, które między innymi znajdują swoją podstawę w konstytucji hiszpańskiej, i w ocenie tych uczestników postępowania wymagają, by prawo do przywrócenia do pracy po naruszającym prawo wypowiedzeniu stosunku zatrudnienia zapewnić jedynie osobom stale zatrudnionym w sektorze publicznym, ale nie na rzecz pracowników sektora publicznego zatrudnionym na czas określony.

83. Wprowadzie zasady prawa służby publicznej – przykładowo zasada planowanych stanowisk, model zawodowego urzędnika oraz wymóg przejścia postępowania konkursowego w celu uzyskania zatrudnienia na czas nieokreślony – nie są bez znaczenia dla stosowania w praktyce postanowień porozumienia ramowego⁴⁹. Porozumienie ramowe uznaje bowiem wyraźnie, że „szczegółowe warunki [jego] stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gęstościach i okresach”⁵⁰.

84. Jednakże nie wszystkie przypadki nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych na stałe mogą być uzasadnione generalnym wskazaniem na uwarunkowania sektorowe służby publicznej⁵¹, lecz tylko takie, dla których rzeczywiście powyższe uwarunkowania mają konkretnie decydujące znaczenie⁵².

85. W niniejszej sprawie nic nie wskazuje na to, że w celu realizacji zasad prawa służby publicznej mogłoby być konieczne, by generalnie odmawiać pracownikom zatrudnionym w sektorze publicznym na czas określony, zwolnionym ze służby w sposób naruszający prawo, prawa do przywrócenia do niej. Jak bowiem już wyjaśniono powyżej⁵³, takie przywrócenie do pracy po naruszającym prawo wypowiedzeniu nie powoduje właśnie żadnej zmiany statusu osoby zatrudnionej na czas określony w ramach jej zakładu, w szczególności jej stosunek pracy na czas określony nie przekształca się w stosunek pracy na czas nieokreślony.

86. Nie występuje zatem ryzyko, że zasady prawa służby publicznej mogą zostać naruszone, jeżeli przyzna się pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, który został zwolniony z naruszeniem prawa, prawo do przywrócenia do pracy. Takie przywrócenie do pracy nie narusza w żaden sposób statusu osób zatrudnionych na stałe w sektorze publicznym, ani też nie powoduje ono, że pracownik zatrudniony na czas określony otrzyma korzyść sprzeczną z zasadami prawa służby publicznej. W szczególności dany pracownik nie uzyskuje poprzez przywrócenie do pracy w drodze obejścia postępowania rekrutacyjnego stałego zatrudnienia w sektorze publicznym, lecz wraca jedynie do zakładu na tak długo, jak na to zezwala okres pozostający do zakończenia jego umowy o pracę na czas określony⁵⁴.

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

49 Zobacz w tym kontekście moje opinie: w sprawach połączonych Angelidaki i in. (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2008:686, pkt 117); w sprawie Adeneler i in. (C-212/04, EU:C:2005:654, pkt 85, 86); podobnie opinia łączna rzecznika generalnego M. Poiaresa Madura w sprawach Marrosu i Sardino oraz Vassallo (C-53/04 i C-180/04, EU:C:2005:569, pkt 42, 43).

50 Zobacz akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego; zob. także pkt 10 jego postanowień ogólnych.

51 Podobnie także wyroki z dnia 7 września 2006 r.: Marrosu i Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, pkt 45); Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518); a także wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 70), w których Trybunał każdorazowo dodaje zastrzeżenie: „o ile jest to obiektywnie uzasadnione”.

52 W tym samym duchu moje stanowisko w sprawie (szczególna procedura kontroli orzeczenia) Komisja/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, pkt 66–68).

53 Zobacz pkt 77, 78 niniejszej opinii.

54 Zobacz w tym względzie jeszcze raz pkt 77 niniejszej opinii.

87. Hiszpania próbuje dodatkowo wytłumaczyć brak prawa do przywrócenia do pracy dla pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze publicznym za pomocą wyjątkowego charakteru art. 96 ust. 2 statutu podstawowego osób zatrudnionych w sektorze publicznym i wskazuje, że ogólnie obowiązujące dla wszystkich pracowników uregulowanie zawarte w art. 56 kodeksu pracy nie przewiduje prawa do przywrócenia do pracy.

88. Jednakże także ten argument jest mało przekonujący. Po pierwsze, wynika z natury rzeczy, że zastosowanie zasady niedyskryminacji prowadzi najpierw do rozciągnięcia korzyści, które były ograniczone do dokładnie określonej grupy osób, na inne – dyskryminowane – grupy osób⁵⁵. Po drugie, należy zawsze badać, czy rzeczywiście miała miejsce dyskryminacja pracowników zatrudnionych na czas określony, mając na względzie dokładnie określony zakład, a nie na przykład abstrakcyjnie i ogólnie odnosić się do wszystkich pracowników w jednym z państw członkowskich (zob. w tym względzie klauzula 4 pkt 1 w związku z klauzulą 3 pkt 2 porozumienia ramowego). Wreszcie, po trzecie, zgodnie z orzecznictwem odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na stałe nie może być uzasadniane tym, że jest ono przewidziane w ogólnej i abstrakcyjnej normie krajowej – takiej jak ustawa lub porozumienie zbiorowe⁵⁶.

89. Tylko na marginesie należy zwrócić uwagę, że także względy budżetowe, które nabierają coraz większego znaczenia z uwagi na ograniczoną sytuację finansową wielu jednostek publicznych w państwach członkowskich, nie mogą uzasadniać generalnego pozbawiania prawa do przywrócenia do pracy pracowników posiadających umowę o pracę na czas określony. Uznanie takiego względu uzasadniającego prowadziłoby bowiem ostatecznie do tolerowania sprzecznego z prawem zachowania pracodawców publicznych – w niniejszej sprawie polegającego na naruszającym prawo wypowiedzeniu przez pracodawcę stosunku pracy na czas określony podczas jego trwania. Poza tym w takim wypadku uczyniono by zadość konieczności oszczędnego gospodarowania wyłącznie kosztem pracowników zatrudnionych na czas określony; ewidentnie sprzeciwiałoby się to podstawowemu założeniu porozumienia ramowego polegającemu na ochronie pracowników zatrudnionych na czas określony przed gorszym traktowaniem⁵⁷. Narzuca się zatem jako logiczna konsekwencja to, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem względy natury budżetowej, same w sobie, nie mogą służyć jako uzasadnienie dyskryminacji, nawet jeżeli w pozostałym zakresie stanowią one podstawę dla decyzji w zakresie polityki społecznej państwa członkowskiego i mogą mieć wpływ na rodzaj tych decyzji i ich zakres⁵⁸.

4. Uwagi podsumowujące

90. Przyznaję, że w niektórych przypadkach przywrócenie do pracy zwolnionych w sposób spreczny z prawem pracowników zatrudnionych na czas określony może prowadzić do nierozwiązywalnych praktycznych trudności.

⁵⁵ Utrwalone orzecznictwo, zob. na przykład wyroki: z dnia 21 czerwca 2007 r., Jonkman i in. (od C-231/06 do C-233/06, EU:C:2007:373, pkt 39); z dnia 13 lipca 2016 r., Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, pkt 46).

⁵⁶ 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 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 46).

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

⁵⁸ Wyroki: z dnia 24 lutego 1994 r., Roks i in. (C-343/92, EU:C:1994:71, pkt 35 oraz uzupełniająco pkt 36, 37); z dnia 20 marca 2003 r., Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, pkt 59 oraz uzupełniająco pkt 60, 61); z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 110).

91. Po pierwsze, mogą wystąpić przypadki, w których nie można oczekiwać dalszej współpracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą od obu stron albo przynajmniej od jednej z nich, w szczególności wtedy, gdy obiektywne oznaki wskazują na to, że więź zaufania pomiędzy nimi uległa rozkładowi.

92. Po drugie, może dojść do sytuacji – między innymi z uwagi na czas trwania postępowań sądowych – że dopiero po upływie ustalonego okresu trwania umowy na czas określony zostanie ustalone, czy dana osoba ma zostać przywrócona do pracy. Jeżeli na przykład kolega z pracy, podczas którego nieobecności zawarto umowę o zastępstwo, w międzyczasie powrócił do pracy, przywrócenie do pracy pracownika zatrudnionego na czas określony, któremu wypowiedziano umowę, musiałyby nastąpić ewentualnie na pozaetatowym miejscu pracy, co mogłoby naruszać zasady prawa służby publicznej.

93. Obie te sytuacje – zarówno niemożność oczekiwania dalszej współpracy, jak i ponowne obsadzenie spornego stanowiska służbowego – mogą stanowić każdorazowo uzasadnioną podstawę do odmowy przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego na czas określony i przyznania mu w zamian jedynie odszkodowania finansowego.

94. Jednakże wykraczałoby poza to, co jest niezbędne do rozwiązywania takich problemów, gdyby z góry *generalnie* pozbawiono prawa do przywrócenia do pracy *wszystkich* pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze publicznym zwolnionych z pracy z naruszeniem prawa.

95. W niniejszej sprawie Trybunał nie ma na przykład żadnych wskazówek co do tego, że nie można byłoby oczekiwać od Consorci kontynuacji stosunku pracy na czas określony z G. Vernaza Ayovi aż do końca uzgodnionego okresu lub że jej stanowisko pracy zostało w międzyczasie obsadzone inną osobą.

5. Wniosek wstępny

96. Podsumowując, występuje zakazana na podstawie klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dyskryminacja pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze publicznym, jeżeli po naruszającym prawo wypowiedzeniu ich stosunku pracy dokonany przez pracodawcę *generalnie* nie przysługuje im ustawowe prawo do przywrócenia do pracy, podczas gdy osobom zatrudnionym na stałe w sektorze publicznym takie prawo do przywrócenia do pracy przysługuje.

D. Zasada równości wobec prawa zgodnie z art. 20 karty praw podstawowych (trzecie pytanie prejudycjalne)

97. Poprzez swoje pytanie trzecie i ostatnie sąd odsyłający zmierza wreszcie do ustalenia, „czy odmienne traktowanie mogłoby być uzasadnione w sytuacji opisanej w [pytaniu drugim], gdyby rozpatrywać ją nie w świetle dyrektywy, lecz w świetle art. 20 [karty praw podstawowych]”.

98. W swojej istocie pytanie to zmierza do wyjaśnienia, czy występuje dyskryminacja w rozumieniu art. 20 karty praw podstawowych, gdy w sektorze publicznym po naruszającym prawo zwolnieniu z pracy dokonany przez pracodawcę prawo do przywrócenia do pracy przysługuje jedynie osobom zatrudnionym na stałe, ale nie pracownikom zatrudnionym na czas określony.

99. Wynikająca z prawa Unii ogólna zasada równego traktowania, w międzyczasie zawarta również w art. 20 i 21 karty praw podstawowych, wymaga zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby podobne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a odmiennie sytuacje nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione⁵⁹.

100. W zawisłej sprawie Grupo Norte Facility miałam niedawno okazję do stwierdzenia, że ogólna unijna zasada równego traktowania pod względem merytorycznym nie może prowadzić do żadnych innych wniosków niż szczególna zasada niedyskryminacji zawarta w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (zob. art. 52 ust. 2 karty praw podstawowych)⁶⁰. Zgodnie z tym także Trybunał bada działania objęte daną dyrektywą w sprawie zwalczania dyskryminacji jedynie w odniesieniu do tej dyrektywy i nie ocenia ich na podstawie zasad wynikających z prawa pierwotnego, które są w niej konkretyzowane⁶¹.

101. Biorąc pod uwagę badanie klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dokonane w ramach pytania drugiego, nie ma więc potrzeby w niniejszej sprawie udzielenia odrębnej odpowiedzi na pytanie trzecie.

VII. Wnioski

102. W świetle powyższych rozważań proponuję Trybunałowi udzielenie następującej odpowiedzi na wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (sądu pracy nr 2 w Terrassie, Hiszpania):

Klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE należy interpretować w ten sposób, że występuje dyskryminacja pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze publicznym, jeżeli w wypadku naruszającego prawo wypowiedzenia ich stosunku pracy przez pracodawcę generalnie nie przysługuje im ustawowe prawo do przywrócenia do pracy, podczas gdy takie prawo przyznano osobom zatrudnionym w sektorze publicznym na stałe.

⁵⁹ Wyroki: z dnia 16 grudnia 2008 r., Arcelor Atlantique et Lorraine i in. (C-127/07, EU:C:2008:728, pkt 23); z dnia 14 września 2010 r., Akzo Nobel Chemicals i Akros Chemicals/Komisja (C-550/07 P, EU:C:2010:512, pkt 55); z dnia 26 lipca 2017 r., Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, pkt 46).

⁶⁰ Zobacz w tym względzie moja opinia w sprawie Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, pkt 82).

⁶¹ Podobnie także wyrok z dnia 7 czerwca 2012 r., Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, pkt 21–23), w odniesieniu do art. 21 karty praw podstawowych.