WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)
z dnia 13 września 2007 r. *

W sprawie C-307/05

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián (Hiszpania) postanowieniem z dnia 6 lipca 2005 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 sierpnia 2005 r. w postępowaniu:

Yolanda Del Cerro Alonso

przeciwko

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: C.W.A. Timmermans, prezes izby, R. Schintgen (sprawozdawca), J. Klučka, J. Makarczyk i G. Arestis, sędziowie,

* Język postępowania: hiszpański.

rzecznik generalny: M. Poiares Maduro,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 21 września 2006 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Y. Del Cerro Alonso przez A. Angoitię López, abogado,

— w imieniu Osakidetza-Servicio Vasco de Salud przez R. Navajas Cardenal, abogado,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez J. Rodrígueza Cárcamę, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Irlandii przez D.J. O'Hagana, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez A. Collinsa, SC, A. Kerra, BL, F. O'Dubhghailla, BL, M. Heneghana, state's solicitor, oraz J. Gormleya, advisory counsel,

— w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika oraz przez M. Massellę Ducciego Terię, avvocato dello Stato,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez T. Harris, działającą w charakterze pełnomocnika oraz przez T. Warda oraz K. Smith, barristers,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. van Beeka oraz R. Vidal Puiga, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 10 stycznia 2007 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4.1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym") załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, str. 43).

2 Wniosek ten złożony został w ramach sporu pomiędzy Y. Del Cerro Alonso a jej pracodawcą Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (zwanym dalej „Osakidetza") w przedmiocie przyznania dodatku za staż pracy.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 porozumienia ramowego jego „celem […] jest:

a) poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;

b) stanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony".

4 Klauzula 2.1 porozumienia ramowego 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".

5 Zgodnie z klauzulą 3 porozumienia ramowego:

„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 […]".

6 Klauzula 4.1 porozumienia ramowego stanowi:

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

Uregulowania krajowe

7 Podstawowe uregulowania mające zastosowanie do personelu urzędniczego hiszpańskiego systemu ochrony zdrowia zawarte są w ustawie 55/2003 dotyczącej ramowego statutu personelu urzędniczego służby zdrowia (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) z dnia 16 grudnia 2003 r. (BOE nr 301 z dnia 17 grudnia 2003 r., str. 44742).

8 Jak wynika z art. 1 ustawy 55/2003, ma ona na celu ustanowienie podstawowych norm szczególnego systemu służby cywilnej personelu urzędniczego służb tworzących krajowy system zdrowotny.

9 Artykuł 2 ust. 1 ustawy 55/2003 stanowi:

„Ustawę niniejszą stosuje się do personelu urzędniczego zatrudnionego w centrach lub instytucjach leczniczych służby zdrowia wspólnot autonomicznych lub w centrach i służbach leczniczych administracji ogólnej państwa".

10 Ustawa 55/2003 rozróżnia w art. 8 i 9 „stały personel urzędniczy" oraz „tymczasowy personel urzędniczy".

11 Artykuł 41 ust. 1 ustawy 55/2003 stanowi, że „system wynagrodzeń personelu urzędniczego składa się z wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia dodatkowego". Zgodnie z art. 42 ust. 1 tej ustawy wynagrodzenie zasadnicze obejmuje wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki trzyletnie, te ostatnie przyznawane są za każde trzy lata pracy.

12 Artykuł 44 ustawy 55/2003 stanowi:

„Tymczasowy personel urzędniczy otrzymuje całe wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie dodatkowe, odpowiadające w danej służbie zdrowia stanowisku, za wyjątkiem dodatków trzyletnich".

13 W autonomicznej wspólnocie Kraju Basków podstawowe uregulowania mające zastosowanie do personelu urzędniczego wprowadzone zostały w życie przez dekret 231/2000 w sprawie przyjęcia porozumienia regulującego warunki pracy personelu Osakidetzy-Servicio Vasco de Salud (Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el

que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) z dnia 21 listopada 2000 r. (BOPV nr 234 z dnia 7 grudnia 2000 r., str. 21912). Artykuł 74 porozumienia regulującego warunki pracy personelu Osakidetzy, będącego załącznikiem do tego dekretu stanowi, że aby otrzymywać dodatki trzyletnie, niezbędna jest przynależność do „stałego personelu urzędniczego".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

14 Z akt przekazanych Trybunałowi przez sąd krajowy wynika, że Y. Del Cerro Alonso pracowała od dnia 1 lutego 1990 r. do dnia 30 czerwca 2004 r. — przez ponad dwanaście lat — jako pomocniczy pracownik administracyjny w różnych szpitalach publicznej służby zdrowia w Kraju Basków i że przez cały ten czas była członkiem „tymczasowego personelu urzędniczego".

15 Po zdaniu odpowiednich egzaminów Y. Del Cerro Alonso zajmuje od dnia 1 lipca 2004 r. stanowisko pomocniczego pracownika administracyjnego w szpitalu należącym do publicznej służby zdrowia Kraju Basków jako członek „stałego personelu urzędniczego".

16 W dniu 7 lipca 2004 r. zainteresowana zwróciła się o uznanie dwunastu lat świadczonej wcześniej pracy, stanowiących równowartość czterech trzyletnich dodatków. Jej pracodawca Osakidetza uwzględnił jej wniosek i ustalił jej staż pracy od dnia 17 kwietnia 1992 r. Wynagrodzenie Y. Del Cerro Alonso zostało w konsekwencji podniesione o cztery dodatki trzyletnie, począwszy od dnia 1 lipca 2004 r., dnia jej powołania na czas nieokreślony.

17 W dniu 12 listopada 2004 r. Y. Del Cerro Alonso złożyła nowy wniosek o zapłatę dodatków trzyletnich należnych za rok, który poprzedzał powołanie jej na czas nieokreślony, w kwocie 1167,94 EUR. Oparła się ona na trzecim przepisie dodatkowym królewskiego dekretu 1181/1989 w sprawie ustanowienia przepisów wykonawczych do ustawy 70/1978 z dnia 26 grudnia o uznaniu wcześniej wykonywanej pracy w administracji publicznej personelu krajowego instytutu zdrowia (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) z dnia 29 września 1989 r. (BOE nr 237 z dnia 3 października 1989 r., str. 30952), stanowiącego, że skutki ekonomiczne wynikające z uznania stażu pracy w służbie mogą się rozciągać wstecz na okres jednego roku poprzedzającego złożenie wniosku o uznanie wcześniej wykonywanej służby.

18 Jako że wniosek ten pozostał bez odpowiedzi, zainteresowana zwróciła się do sądu krajowego, twierdząc zasadniczo, że odmowa przyznania jej ze skutkiem wstecznym ekonomicznych następstw wynikających z uznania stażu pracy w służbie stanowi dyskryminację „tymczasowego personelu urzędniczego" w stosunku do „stałego personelu urzędniczego".

19 Osakidetza nie uznaje tego roszczenia z uzasadnieniem, iż dekret 231/2000 przewiduje jako bezwzględną przesłankę uzyskania dodatków trzyletnich posiadanie przez daną osobę przymiotu „stałego personelu urzędniczego". Jako że Y. Del Cerro Alonso uznana została za taką osobę dopiero w dniu 1 lipca 2004 r., może ona nabyć prawo do tego dodatku dopiero od tej daty.

20 Sąd odsyłający stawia sobie pytanie, czy powódka w postępowaniu przed tym sądem może w oparciu o zasadę niedyskryminacji zwartą w klauzuli 4.1 porozumienia ramowego skorzystać z rozwiązania korzystniejszego niż to, które wynika z zastosowania prawa krajowego.

21 Jego zdaniem w tej kwestii konieczne jest ustalenie, czy pojęcie „warunki pracy" w rozumieniu tej klauzuli obejmuje wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika.

22 Ponadto sąd krajowy ma wątpliwości w kwestii tego, czy okoliczność, że różnica w traktowaniu między „tymczasowym personelem urzędniczym" a „stałym personelem urzędniczym" przewidziana jest w ustawie bądź też w porozumieniu partnerów społecznych, stanowi „obiektywny powód" w rozumieniu tejże klauzuli porozumienia ramowego.

23 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) W zakresie, w jakim dyrektywa 1999/70/WE stanowi, że pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, czy dotyczy to również warunków ekonomicznych?

W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej:

2) Czy wystarczającym powodem o charakterze obiektywnym nieprzyznania dodatku za staż pracy, przysługującego pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, jest okoliczność, że niemożność jego uzyskania wprowadza art. 44 ustawy nr 55/2003 […]?

3) Czy porozumienia zawarte pomiędzy przedstawicielami związków zawodowych pracowników a administracją stanowią wystarczające powody o charakterze obiektywnym, aby pracownikom zatrudnionym na czas określony nie przyznawać dodatku za staż pracy?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

24 Aby właściwie odpowiedzieć na pytania zadane przez sąd odsyłający, należy uprzednio sprawdzić, czy pracownik, jakim jest skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym, objęty jest podmiotowym zakresem stosowania dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego.

25 W tej kwestii Trybunał orzekł już, że zarówno z brzmienia dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego, jak i z ich systematyki oraz celu wynika, że postanowienia w nich zawarte winny być stosowane do umów i stosunków pracy na czas określony zawartych z administracją i innymi jednostkami sektora publicznego (wyroki z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. str. I-6057, pkt 54–57, z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04 Marrosu i Sardino, Zb.Orz. str. I-7213, pkt 40–43 oraz z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-180/04 Vassallo, Zb.Orz. str. I-7251, pkt 32–35).

26 Trzeba dodać, że jak wynika z klauzuli 1 porozumienia ramowego, jego celem jest nie tylko ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, lecz także zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, jeżeli chodzi o pracę na czas określony.

27 Zważywszy na wagę zasad równości traktowania i niedyskryminacji, będących podstawowymi zasadami prawa wspólnotowego, postanowienia przewidziane przez dyrektywę 1999/70 oraz porozumienie ramowe dla zagwarantowania pracownikom zatrudnionym na czas określony korzystania z takich samych korzyści jak te

zarezerwowane dla porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas określony — z wyjątkiem sytuacji, gdy odmienne traktowanie uzasadnione jest obiektywnymi powodami — należy uznać za mające zasięg ogólny, jako że stanowią one normy wspólnotowego prawa socjalnego, posiadające szczególne znaczenie, z których jako minimalnych wymogów o charakterze ochronnym skorzystać powinien każdy pracownik.

28 W konsekwencji dyrektywa 1999/70 i porozumienie ramowe mają zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony.

29 Sama okoliczność, że zatrudnienie ma charakter „urzędniczy" w prawie krajowym i ma pewne cechy charakterystyczne dla służby cywilnej państwa członkowskiego, którego dotyczy, nie ma w tej kwestii znaczenia, w przeciwnym bowiem razie zakwestionowana byłaby w poważny sposób skuteczność (effet utile) dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego, a także jednolitego ich stosowania w państwach członkowskich, gdyby zastrzeżono dla tych ostatnich możliwość wyłączenia według swego upodobania niektórych kategorii osób z ochrony, którą dają te instrumenty wspólnotowe (zob. podobnie wyroki z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger, Rec. str. I-8389, pkt 58 i 59, a także z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. str. I-8835, pkt 99). Jak wynika nie tylko z art. 249 akapit trzeci WE, ale także z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 w związku z siedemnastym jej motywem, państwa członkowskie mają w istocie obowiązek zagwarantowania osiągnięcia rezultatu narzuconego przez prawo wspólnotowe (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 68).

30 Jako że bezsporne jest, że Y. Del Cerro Alonso pracowała przez ponad dwanaście lat w różnych szpitalach publicznej służby zdrowia Kraju Basków jako członek personelu tymczasowego i że ponadto sprawa przed sądem krajowym dotyczy porównania członka tymczasowego personelu urzędniczego oraz członka stałego personelu urzędniczego, skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym objęta jest zakresem stosowania dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego.

W przedmiocie pytania pierwszego

31 W swym pierwszym pytaniu sąd krajowy pyta generalnie o to, czy wykładni pojęcia „warunki pracy" zawartego w klauzuli 4.1 porozumienia ramowego należy dokonać w ten sposób, że może ona służyć jako podstawa roszczenia takiego jak to, o które chodzi w postępowaniu przed sądem krajowym, zmierzającego do przyznania pracownikowi zatrudnionemu na czas określony dodatku za staż pracy zarezerwowanego w prawie krajowym tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

32 Rząd hiszpański, Irlandia i rząd Zjednoczonego Królestwa podnoszą, że odpowiedź przecząca na takie pytanie narzuca się w związku z brzmieniem art. 137 ust. 5 WE, zgodnie z jego wykładnią dokonaną w wyroku z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i in., Zb.Orz. str. I-10253, pkt 39.

33 Na wstępie należy stwierdzić, że Rada Unii Europejskiej, przyjmując dyrektywę 1999/70 mającą na celu wprowadzenie w życie porozumienia ramowego, oparła się na art. 139 ust. 2 WE, który stanowi, że wykonywanie umów zbiorowych zawartych na poziomie wspólnotowym odbywa się w dziedzinach podlegających artykułowi 137 WE.

34 W dziedzinach, w których art. 137 ust. 2 WE umożliwia przyjęcie w drodze dyrektyw wymagań minimalnych w celu realizacji celów określonych w art. 136 WE, wśród których znajduje się poprawa warunków życia i pracy pracowników, a także ich odpowiednia ochrona socjalna, art. 137 ust. 1 lit. b) WE wymienia „warunki pracy".

35 Jednakże zgodnie z brzmieniem art. 137 ust. 5 WE postanowienia tego artykułu „nie mają zastosowania do wynagrodzeń ani do prawa zrzeszania się, ani do prawa strajku, ani do prawa lokautu".

36 W tym zakresie należy przypomnieć po pierwsze, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jego celem jest „poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji". Podobnie preambuła porozumienia ramowego stanowi, że jest ono „odzwierciedlenie[m] woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania". Czternasty motyw dyrektywy 1999/70 uściśla w związku z tym, że celem porozumienia zbiorowego jest poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji.

37 Wynika stąd, że porozumienie ramowe ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

38 Wykładnia owej zasady wspólnotowego prawa socjalnego nie może być zawężająca.

39 Po drugie, ponieważ art. 137 ust. 5 WE stanowi odstępstwo od tegoż art. 137 ust. 1–4, kwestie określone przez ten ustęp powinny być przedmiotem wykładni zawężającej w taki sposób, by nie wpłynąć nieprawidłowo na zakres wspomnianych ustępów 1–4 ani kwestionować celów realizowanych przez art. 136 WE.

40 Jeżeli zaś chodzi w szczególności o wyjątek dotyczący „wynagrodzeń", o którym mowa w art. 137 ust. 5 WE, to wynika on stąd, że ustalanie wysokości wynagrodzeń wchodzi w zakres swobody układowej partnerów społecznych na szczeblu krajowym, a także

kompetencji państw członkowskich w tej dziedzinie. W tych okolicznościach uznano za stosowne na obecnym etapie rozwoju prawa wspólnotowego wyłączyć określanie wysokości wynagrodzeń z harmonizacji w oparciu o art. 136 i następne WE.

41 Wyjątek ten nie może być jednak rozciągnięty na każdy problem w jakikolwiek sposób związany z wynagrodzeniem pod rygorem pozbawienia w znacznej części znaczenia niektórych dziedzin, o których mowa w art. 137 ust. 1 WE.

42 Wynika stąd, że zastrzeżenie w art. 137 ust. 5 WE nie może uniemożliwiać pracownikowi zatrudnionemu na czas określony domagania się w oparciu o zasadę niedyskryminacji skorzystania z warunków zatrudnienia zastrzeżonych dla samych tylko pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, nawet jeśli zastosowanie tej zasady pociąga za sobą wypłatę różnicy w wynagrodzeniu.

43 Wbrew zarzutom rządu hiszpańskiego, Irlandii i rządu Zjednoczonego Królestwa wykładni powyższej nie podważa orzecznictwo Trybunału, zgodnie z którym nie jest możliwe zastosowanie do wynagrodzeń wymogów minimalnych, jakie Rada może przyjąć w drodze dyrektyw w oparciu o art. 137 WE (zob. ww. wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 29) i tym samym dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18) nie ma zastosowania do wynagrodzenia pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 38 i postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-437/05 Vorel, Zb.Orz. str. I-331, pkt 32).

44 Bez wątpliwości zatem z kontekstu, w jaki wpisują się motywy powołanego powyżej wyroku w sprawie Dellas i in., a także powołanego powyżej postanowienia Vorel wynika, że w sprawach, które doprowadziły do wydania tych orzeczeń, postawione

zostało pytanie o wpływ, jaki wykładnia pojęć „czas pracy" i „czas wypoczynku" w rozumieniu dyrektywy 93/104 może mieć na „wysokość" wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników odbywających dyżury (zob. ww. wyrok w sprawie Dellas i in. pkt 37 i 38, a także ww. postanowienie w sprawie Vorel, pkt 32).

45 A zatem w pełnej zgodności z wykładnią zastrzeżenia z art. 137 ust. 5 WE zawartą w pkt 41 i 42 niniejszego wyroku Trybunał uznał w tym względzie, że szczegółowe warunki wynagradzania okresów dyżurów nie mogą być na obecnym etapie rozwoju prawa wspólnotowego przedmiotem harmonizacji. Krajowe sądy pozostają w istocie jedynymi organami kompetentnymi do ustalenia kwoty wynagrodzeń i uposażeń należnych z tego tytułu każdemu pracownikowi, jako że dyrektywa 93/104 nie stanowi co do zasady przeszkody w stosowaniu przez państwa członkowskie uregulowań, które jeżeli chodzi o pełnienie dyżuru przez pracownika w miejscu jego pracy, przewidują różne wynagrodzenie dla okresów, w których praca jest rzeczywiście świadczona, i okresów, w których żadna faktyczna praca nie została wykonana (zob. ww. postanowienie w sprawie Vorel, pkt 35 i 36).

46 Jednakże z tych samych względów ustalenie wysokości różnych elementów składających się na wynagrodzenie pracownika takiego jak skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym pozostaje w niekwestionowany sposób w kompetencji właściwych sądów w poszczególnych państwach członkowskich. Nie jest to jednak przedmiot sporu zawisłego przed sądem odsyłającym.

47 Za to, na co zwrócono już uwagę w pkt 44 i 45 niniejszego wyroku, objęta zakresem stosowania art. 137 ust. 1 lit. b) WE i tym samym dyrektywy 1999/70, a także porozumienia ramowego przyjętego na tej podstawie jest kwestia, czy stosując zasadę niedyskryminacji, o której stanowi klauzula 4.1 porozumienia ramowego, jeden z elementów wynagrodzenia, objęty warunkami pracy, winien zostać przyznany pracownikowi zatrudnionemu na czas określony w takim samym rozmiarze jak pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony.

48 W tych okolicznościach należy na pierwsze zadane pytanie odpowiedzieć w ten sposób, iż wykładni pojęcia „warunki pracy", zawartego w klauzuli 4.1 porozumienia ramowego, należy dokonać w ten sposób, że może ona stanowić podstawę roszczenia takiego jak to w postępowaniu przed sądem krajowym, zmierzającego do przyznania pracownikowi zatrudnionemu na czas określony dodatku za staż pracy zarezerwowanego w prawie krajowym dla samych tylko pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

49 Pytania te dotyczą w gruncie rzeczy wykładni pojęcia „obiektywne powody", które, zgodnie z klauzulą 4.1 porozumienia ramowego, pozwalają na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i na czas nieokreślony.

50 Sąd odsyłający pyta w szczególności o to, czy może stanowić taki obiektywny powód sama tylko okoliczność, iż różnica w traktowaniu, istniejąca w tym konkretnym przypadku między pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony w odniesieniu do dodatku za staż pracy, przewidziana jest w ustawie bądź też w porozumieniu zawartym między związkami zawodowymi reprezentującymi personel i administracją.

51 W tych okolicznościach należy łącznie przeanalizować pytania drugie i trzecie.

52 Trzeba przypomnieć w tym względzie, że Trybunał orzekał już w odniesieniu do podobnego problemu dotyczącego tego samego pojęcia „obiektywne powody", które zgodnie z klauzulą 5.1 lit. a) porozumienia ramowego uzasadniają odnowienie kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony.

53 W istocie Trybunał uznał, że pod pojęciem „obiektywne powody" należy rozumieć powody odnoszące się do ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 69 i 70).

54 Natomiast ustawodawczy lub wykonawczy przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w poprzednim punkcie (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 71).

55 W szczególności stosowanie umów o pracę na czas określony wyłącznie na podstawie takiego ogólnego przepisu, bez związku z konkretnymi okolicznościami rozpatrywanej działalności, nie pozwala na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest niezbędne w tym zakresie (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 74).

56 Taka sama wykładnia nasuwa się w drodze analogii w odniesieniu do identycznego pojęcia „obiektywne powody" w rozumieniu klauzuli 4.1 porozumienia ramowego.

57 W tych okolicznościach pojęcie to należy rozumieć jako niezezwalające na uzasadnienie różnicy w traktowaniu między pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony okolicznością, że rozróżnienie to wprowadzone zostało przez ogólny i abstrakcyjny przepis prawa krajowego, taki jak ustawa lub porozumienie zbiorowe.

58 Wprost przeciwnie, pojęcie to wymaga, by będąca przedmiotem sporu różnica w traktowaniu była uzasadniona istnieniem precyzyjnych i konkretnych elementów charakteryzujących jeden z warunków pracy, do którego się odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ona wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy ta nierówność odpowiada rzeczywistej potrzebie, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest do tego niezbędna.

59 W konsekwencji na zadane pytania drugie i trzecie należy odpowiedzieć w ten sposób, że wykładni klauzuli 4.1 porozumienia ramowego należy dokonać w ten sposób, że sprzeciwia się ona wprowadzeniu odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, które uzasadnione miałoby być tylko tym, iż wprowadza je przepis ustawowy bądź wykonawczy państwa członkowskiego albo porozumienie zbiorowe zawarte między związkami zawodowymi reprezentującymi personel i danym pracodawcą.

W przedmiocie kosztów

60 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) Wykładni pojęcia „warunki pracy", zawartego w klauzuli 4.1 porozumienia ramowego zawartego w dniu 18 marca 1999 r. załączonego 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, ETUC, należy dokonać w ten sposób, że może ona stanowić podstawę roszczenia takiego jak to w postępowaniu przed sądem krajowym, zmierzającego do przyznania pracownikowi zatrudnionemu na czas określony dodatku za staż pracy zarezerwowanego w prawie krajowym tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

2) **Wykładni klauzuli 4.1 porozumienia ramowego należy dokonać w ten sposób, że sprzeciwia się ona wprowadzeniu odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, które uzasadnione miałoby być tylko tym, iż wprowadza je przepis ustawowy bądź wykonawczy państwa członkowskiego albo porozumienie zbiorowe zawarte między związkami zawodowymi reprezentującymi personel i danym pracodawcą.**

Podpisy