Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 25 lipca 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP i ETUC – Skutki zwolnienia dyscyplinarnego zakwalifikowanego jako „niezgodne z prawem" – Pojęcie „warunków pracy" – Pracownik tymczasowy zatrudniony na czas nieokreślony – Odmienne traktowanie pracownika zatrudnionego na stałe i pracownika tymczasowego zatrudnionego na czas określony lub nieokreślony – Przywrócenie pracownika do pracy lub przyznanie odszkodowania

W sprawie C-96/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (sąd pracy nr 2 w Terrassie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 26 stycznia 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 lutego 2017 r., w postępowaniu:

Gardenia Vernaza Ayovi

przeciwko

Consorci Sanitari de Terrassa,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: C.G. Fernlund, prezes izby, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 7 grudnia 2017 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu G. Vernazy Ayovi przez M. Sepúlvedę Gutiérreza, abogado,

– w imieniu Consorci Sanitari de Terrassa przez A. Bayóna Camę i D. Cubera Díaza, abogados,

– w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis, działającą w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez N. Ruiza Garcíę i M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: hiszpański.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 25 stycznia 2018 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 z dnia 18 marca 1999 r. zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), zawartego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. (Dz.U. 1999, L 175, s. 43 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 368), a także art. 20 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą").

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Gardenią Vernazą Ayovi a Consorci Sanitari de Terrassa (konsorcjum zdrowotnym w Terrassie, Hiszpania) dotyczącego zwolnienia dyscyplinarnego G. Vernazy Ayovi.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z klauzulą 2 pkt 1 porozumienia ramowego:

„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".

4 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje", stanowi:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1) »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia;

2) »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. 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".

5 Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego 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 traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym".

6 Klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego stanowi:

„Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

a) będą uważane za »kolejne«;

b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony".

Prawo hiszpańskie

7 Artykuł 56 ust. 1 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 2/2015 zatwierdzającego jednolity tekst ustawy – kodeks pracy), z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r.), stanowi:

„W przypadku stwierdzenia niezgodności zwolnienia z prawem pracodawca w terminie pięciu dni od daty doręczenia mu orzeczenia albo przywraca pracownika do pracy, albo wypłaca mu odszkodowanie w wysokości 33 dni wynagrodzenia należnego za każdy rok pracy pracownika u danego pracodawcy, przy czym odszkodowanie za okresy krótsze niż jeden rok jest obliczane proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy, a także nie może przekroczyć wysokości 24 wynagrodzeń miesięcznych. Wypłata odszkodowania skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z dniem faktycznego zaprzestania świadczenia pracy".

8 Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (królewski dekret ustawodawczy 5/2015 zatwierdzający zmienione brzmienie ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym) z dnia 30 października 2015 r. (BOE nr 261 z dnia 31 października 2015 r., zwanej dalej „ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym"), w art. 2, zatytułowanym „Zakres stosowania", stanowi:

„1. Niniejsza ustawa ma zastosowanie do urzędników i, w danym wypadku, do pracowników kontraktowych w następujących organach administracji publicznej:

[…]

5. Niniejsza ustawa ma charakter dyspozytywny dla całego personelu administracji publicznej, który nie jest objęty jej zakresem stosowania.

[…]".

9 Artykuł 7 ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym, zatytułowany „Przepisy mające zastosowanie do pracowników kontraktowych", stanowi:

„Sytuacja pracowników kontraktowych w administracji publicznej jest regulowana ustawodawstwem z zakresu prawa pracy i innymi uregulowaniami mającymi zwykle zastosowanie, a także przepisami niniejszej ustawy, jeśli tak w nich przewidziano".

10 Artykuł 8 ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym, zatytułowany „Pojęcie i rodzaje osób zatrudnionych w sektorze publicznym", stanowi:

„1. Osobami zatrudnionymi w sektorze publicznym są osoby, które pełnią za wynagrodzeniem funkcję w organach administracji publicznej w interesie powszechnym.

2. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym dzieli się na:

a) urzędników mianowanych;

b) pracowników niemianowanych;

c) pracowników kontraktowych, w tym pracowników stałych, zatrudnionych na czas nieokreślony lub określony;

d) personel pomocniczy".

11 Artykuł 93 ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym, zatytułowany „Odpowiedzialność dyscyplinarna", stanowi:

„1. Urzędnicy administracji publicznej i pracownicy kontraktowi podlegają regulaminowi dyscyplinarnemu ustanowionemu w niniejszym tytule i w przepisach wskazanych w ustawach dotyczących służby publicznej przyjętych w celu stosowania niniejszej ustawy.

[…]

4. Co się tyczy regulaminu dyscyplinarnego pracowników kontraktowych, ustawodawstwo z zakresu prawa pracy stosuje się do nieprzewidzianych w niniejszym tytule sytuacji".

12 Artykuł 96 ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym, zatytułowany „Sankcje", w ust. 2 stanowi:

„Osoby zatrudnione w sektorze publicznym na stałe należy przywrócić do pracy, gdy stwierdzi się niezgodność z prawem zwolnienia dokonanego po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego dotyczącego poważnego naruszenia obowiązków".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

13 W dniu 30 maja 2006 r. G. Vernaza Ayovi została zatrudniona na stanowisku pielęgniarki przez Fundació Sant Llàtzer (prywatną fundację pod wezwaniem św. Łazarza, Hiszpania) w ramach umowy *interinidad*, a mianowicie umowy o tymczasowe zastępstwo lub w oczekiwaniu na objęcie stanowiska. Umowa ta wygasła w dniu 14 sierpnia 2006 r. W dniu 15 sierpnia 2006 r. strony zawarły kolejną umowę *interinidad*, która w dniu 28 grudnia 2006 r. została przekształcona w umowę tymczasową na czas nieokreślony. Prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy przeniesiono na konsorcjum zdrowotne w Terrassie.

14 W okresie od dnia 19 lipca 2011 r. do dnia 19 lipca 2012 r. G. Vernazie Ayovi przyznano urlop ze względów osobistych, który przedłużano dwukrotnie na okres roku. W dniu 19 czerwca 2014 r. G. Vernaza Ayovi zażądała przywrócenia do pracy. Konsorcjum zdrowotne w Terrassie podniosło brak dostępności stanowiska odpowiadającego jej kwalifikacjom. W dniu 29 kwietnia 2016 r. G. Vernaza Ayovi ponownie zażądała przywrócenia do pracy.

15 W dniu 6 maja 2016 r. konsorcjum zdrowotne w Terrassie przekazało jej harmonogram dzienny oparty na zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy. Gardenia Vernaza Ayovi odmówiła zgody na zatrudnienie inne niż w pełnym wymiarze czasu pracy i nie stawiła się w miejscu pracy, i z tej przyczyny została zwolniona w dniu 15 lipca 2016 r.

16 W dniu 26 sierpnia 2016 r. strona powodowa w postępowaniu głównym wniosła do Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (sądu pracy nr 2 w Terrassie, Hiszpania) o stwierdzenie niezgodności zwolnienia z prawem i nakazanie pracodawcy albo przywrócenia jej do pracy na identycznych warunkach, jakie obowiązywały przed zwolnieniem, i zapłaty wszystkich niepobranych od dnia zwolnienia wynagrodzeń, albo zapłaty maksymalnego odszkodowania ustawowego przewidzianego na wypadek niezgodnego z prawem zwolnienia.

17 Sąd ten jest zdania, że G. Vernaza Ayovi jest objęta zakresem stosowania porozumienia ramowego w zakresie, w jakim z jednej strony jej umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony dopiero po zawarciu dwóch umów tymczasowych na czas określony, w związku z czym nie jest wykluczone niezgodne z prawem zawarcie umów na czas określony, a z drugiej strony nie ma ona statusu pracownika kontraktowego zatrudnionego na stałe.

18 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (sąd pracy nr 2 w Terrassie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„W ramach rozpatrywania powództwa dotyczącego zwolnienia dyscyplinarnego wniesionego przez pracownicę uznawaną za pracownicę tymczasową zatrudnioną na czas nieokreślony w administracji publicznej:

1) Czy należy uznać, że zakresem pojęcia »warunków pracy [zatrudnienia]«, o którym mowa w klauzuli 4 pkt 1 [porozumienia ramowego], są objęte skutki prawne zwolnienia dyscyplinarnego uznanego za niezgodne z prawem, a w szczególności skutki prawne przewidziane w art. 96 ust. 2 ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym?

2) Czy stanowi dyskryminację w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 [porozumienia ramowego] sytuacja taka jak przewidziana w art. 96 ust. 2 ustawy o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym, w której zwolnienie dyscyplinarne pracownika zatrudnionego na stałe w sektorze publicznym – w wypadku stwierdzenia niezgodności z prawem (bezprawności) tego zwolnienia – zawsze wymaga przywrócenia pracownika do pracy, podczas gdy, jeśli pracownik jest pracownikiem tymczasowym lub pracownikiem tymczasowym zatrudnionym na czas nieokreślony i wykonuje takie same zadania jak pracownik zatrudniony na stałe, można przyznać mu odszkodowanie zamiast przywracać go do pracy?

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 […]?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

19 Poprzez zadane pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym gdy stwierdzono niezgodność z prawem zwolnienia dyscyplinarnego pracownika zatrudnionego na stałe w administracji publicznej, dany pracownik jest obligatoryjnie przywracany do pracy, podczas gdy w takiej samej sytuacji pracownik tymczasowy lub pracownik tymczasowy zatrudniony na czas nieokreślony, wykonujący takie same zadania jak ów pracownik zatrudniony na stałe, może nie zostać przywrócony do pracy i w zamian otrzymać odszkodowanie.

20 Na wstępie należy wskazać, że w zakresie, w jakim ustanowiona w art. 20 karty równość wobec prawa w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony została wdrożona w dyrektywie 1999/70, a w szczególności w klauzuli 4 porozumienia ramowego zawartego w załączniku do tej dyrektywy, sytuację rozpatrywaną w sprawie w postępowaniu głównym należy rozpatrzyć w świetle tej dyrektywy i porozumienia ramowego.

21 Zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z celów tego porozumienia jest poprawa warunków pracy 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 powyższym w motywie 14 dyrektywy 1999/70 uściślono, że celem porozumienia ramowego jest poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

22 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 (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 W świetle celów wytyczonych w porozumieniu ramowym jego klauzulę 4 należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 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 ze względu na to, że wspomniani pracownicy zostali zatrudnieni na czas określony – chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.

25 W niniejszym wypadku należy wskazać, po pierwsze, że sąd odsyłający podkreśla, iż zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym umowę o pracę taką jak zawarta przez G. Vernazę Ayovi należy uznać za umowę o pracę na czas określony.

26 Pracownicę taką jak G. Vernaza Ayovi należy zatem uznać za posiadającą status „pracownika zatrudnionego na czas określony" w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego i, w konsekwencji, jest ona objęta zakresem stosowania tego porozumienia.

27 Po drugie, co się tyczy pojęcia „warunków pracy [zatrudnienia]" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, decydującym kryterium w celu ustalenia, czy dany środek jest objęty tym pojęciem, jest właśnie kryterium zatrudnienia, a mianowicie stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 W tym względzie Trybunał orzekł, że tym pojęciem są w szczególności objęte reguły dotyczące określenia okresu wypowiedzenia mającego zastosowanie w wypadku rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony oraz reguły dotyczące odprawy przyznawanej pracownikowi ze względu na rozwiązanie jego umowy o pracę z pracodawcą, ponieważ taką odprawę wypłaca się w związku z wiążącym ich stosunkiem pracy (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 42, 44, 45).

29 Wykładnia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która wykluczałaby bowiem z definicji wspomnianego pojęcia warunki rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony, sprowadzałaby się jednak do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu

stosowania ochrony przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony przed dyskryminacją (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Powyższe rozważania podlegają zaś w całości transpozycji na rozpatrywany w postępowaniu głównym reżim prawny przywrócenia do pracy, z którego korzysta pracownik zatrudniony na stałe w wypadku zwolnienia dyscyplinarnego zakwalifikowanego jako „niezgodne z prawem", ponieważ uzasadnieniem ustanowienia tego reżimu prawnego jest stosunek pracy wiążący tego pracownika z pracodawcą.

31 Z powyższego wynika, że środek krajowy taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym jest objęty pojęciem „warunków pracy [zatrudnienia]" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

32 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 (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 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 (wyroki: z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 37; z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 47).

34 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 (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

35 W niniejszym wypadku to do sądu odsyłającego, który jako jedyny może dokonać oceny okoliczności faktycznych, należy określenie, czy G. Vernaza Ayovi znajduje się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnionych na stałe przez tego samego pracodawcę w tym samym okresie (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 Ponadto jest bezsporne, że istnieje odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na stałe i pracowników, którzy nie są zatrudnieni na stałe, takich jak G. Vernaza Ayovi, w odniesieniu do skutków, jakie należy wywieść z ewentualnego niezgodnego z prawem zwolnienia.

37 A zatem, z zastrzeżeniem ostatecznej oceny, jakiej dokona sąd odsyłający w zakresie porównywalności sytuacji pracownika, który nie jest zatrudniony na stałe, takiego jak G. Vernaza Ayovi, oraz sytuacji pracownika zatrudnionego na stałe w świetle wszystkich istotnych okoliczności, należy rozpatrzyć, czy istnieje powód o charakterze obiektywnym uzasadniający to odmienne traktowanie.

38 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 (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Także zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wspomniane pojęcie wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunek zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, a także w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak aby upewnić się, czy to odmienne traktowanie odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest do tego niezbędne. Wspomniane okoliczności mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub, w danym przypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).

40 W tym względzie z akt sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, i z odpowiedzi udzielonych na pytania Trybunału na rozprawie wynika, że ogólna reguła mająca zastosowanie w wypadku zwolnienia kwalifikowanego jako „niezgodne z prawem" lub „bezprawne" stanowi, że pracodawca może wybrać między przywróceniem do pracy lub zapłatą odszkodowania danemu pracownikowi.

41 Co więcej, to jedynie w drodze wyjątku od wspomnianej ogólnej reguły należy obligatoryjnie przywrócić do pracy pracowników zatrudnionych na stałe w administracji publicznej, których zwolnienie dyscyplinarne zostało uznane za niezgodne z prawem.

42 Rząd hiszpański twierdzi, że to odmienne traktowanie jest uzasadnione w świetle szczegółowych warunków rekrutacji tej ostatniej kategorii pracowników i szczególnego kontekstu, w jakim miała miejsce ich rekrutacja. Rozpatrywana gwarancja przywrócenia do pracy jest zatem nierozerwalnie związana z systemem dostępu do zatrudnienia na stałe. Ustawa o statucie podstawowym osób zatrudnionych w sektorze publicznym stanowi bowiem, że system rekrutacji pracowników kontraktowych zatrudnionych na stałe ma charakter wybiórczy, który – aby przestrzegać zasad równości oraz uznania osiągnięć i zdolności w ramach dostępu do służby publicznej – powinien obejmować jeden lub szereg egzaminów mających na celu ocenę zdolności kandydatów i ustalenie klasyfikacji lub stanowić rezultat procesu oceny osiągnięć kandydatów. Poprzez automatyczne przywrócenie do pracy w wypadku uznania zwolnienia za niezgodne z prawem prawodawca hiszpański miał na celu ochronę pracowników zatrudnionych na stałe w administracji publicznej, przy poszanowaniu zasad równości, uznania osiągnięć, uzdolnienia i jawności.

43 W tym względzie rząd hiszpański twierdzi, że utrzymanie sprawowanej funkcji stanowi imperatyw wynikający z ukończenia postępowania konkursowego na stanowiska w administracji publicznej i ukończenie takiego postępowania konkursowego uzasadnia przyznanie osobom zatrudnionym na stałe szerszych gwarancji – takich jak prawo do stałości zatrudnienia – niż gwarancje przyznane osobom zatrudnionym tymczasowo lub na czas nieokreślony.

44 Zdaniem tego rządu w mniemaniu pracowników zatrudnionych na stałe obligatoryjne przywrócenie do pracy gwarantuje zatem stabilność zatrudnienia – biorąc pod uwagę zasady ustanowione w hiszpańskiej konstytucji – podczas gdy w mniemaniu osób, które nie są zatrudnione na stałe, utrzymanie sprawowanej funkcji nie stanowi istotnego elementu stosunku zatrudnienia, w związku z czym w tym wypadku prawodawca hiszpański nie uznał za celowe pozbawienia administracji będącej pracodawcą możliwości wyboru między przywróceniem do pracy pracownika, którego zwolnienie dyscyplinarne zostało uznane za niezgodne z prawem, a przyznaniem mu odszkodowania.

45 Ta związana ze szczegółowymi warunkami rekrutacji różnica skutkuje zatem – zgodnie z wyjaśnieniami rządu hiszpańskiego – tym, że pracownik kontraktowy zatrudniony na stałe, który nie jest urzędnikiem, lecz który ukończył jednak z pozytywnym wynikiem procedurę selekcji zgodną z zasadami równości, uznania osiągnięć i zdolności, może korzystać z tej gwarancji stałości zatrudnienia, która stanowi wyjątek od zwykłego reżimu prawnego określonego w prawie pracy.

46 Należy stwierdzić, że o ile rozpatrywane odmienne traktowanie nie może być uzasadnione interesem publicznym, który sam w sobie jest związany ze szczegółowymi warunkami rekrutacji pracowników zatrudnionych na stałe, o tyle względy związane ze szczególnymi cechami prawa krajowej służby publicznej – takie jak wspomniane w pkt 42–44 niniejszego wyroku – mogą uzasadnić takie odmienne traktowanie. Co więcej, względy związane z bezstronnością, skutecznością i niezależnością administracji wymagają określonej stałości i stabilności zatrudnienia. Względy te, które nie mają odpowiednika w powszechnym prawie pracy, wyjaśniają i uzasadniają ograniczenia dotyczące możliwości jednostronnego rozwiązania stosunku zatrudnienia przez pracodawców publicznych i, w konsekwencji, wybór krajowego prawodawcy, aby nie przyznawać tym pracodawcom możliwości wybierania między przywróceniem do pracy a zapłatą odszkodowania za szkodę wyrządzoną w następstwie niezgodnego z prawem zwolnienia.

47 W konsekwencji należy stwierdzić, że automatyczne przywrócenie do pracy pracowników zatrudnionych na stałe wpisuje się w sytuację istotnie odmienną – z faktycznego i prawnego punktu widzenia – od sytuacji, w jakiej znajdują się pracownicy, którzy nie są zatrudnieni na stałe (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 56).

48 W tych okolicznościach należy uznać, że stwierdzone odmienne traktowanie jest uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących rozpatrywany warunek zatrudnienia, w szczególnym kontekście, w który wpisuje się to traktowanie, a także w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, w rozumieniu orzecznictwa wspomnianego w pkt 39 niniejszego wyroku.

49 W świetle wszystkich powyższych rozważań na zadane pytania należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym gdy stwierdzono niezgodność z prawem zwolnienia dyscyplinarnego pracownika zatrudnionego na stałe w administracji publicznej, dany pracownik jest obligatoryjnie przywracany do pracy, podczas gdy w takiej samej sytuacji pracownik tymczasowy lub pracownik tymczasowy zatrudniony na czas nieokreślony, wykonujący takie same zadania jak ów pracownik zatrudniony na stałe, może nie zostać przywrócony do pracy i w zamian otrzymać odszkodowanie.

W przedmiocie kosztów

50 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 (szósta izba) orzeka, co następuje:

Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r. przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), zawartego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym gdy stwierdzono niezgodność z prawem zwolnienia dyscyplinarnego pracownika zatrudnionego na stałe w administracji publicznej, dany pracownik jest obligatoryjnie przywracany do pracy, podczas gdy w takiej samej sytuacji pracownik tymczasowy lub pracownik tymczasowy zatrudniony na czas nieokreślony, wykonujący takie same zadania jak ów pracownik zatrudniony na stałe, może nie zostać przywrócony do pracy i w zamian otrzymać odszkodowanie.

Podpisy