Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 14 września 2016 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 1999/70/WE — Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Klauzula 4 — Zasada niedyskryminacji — Pojęcie „warunków zatrudnienia" — Odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę — Odprawa nieprzewidziana w uregulowaniu krajowym dla umów o pracę tymczasową — Odmienne traktowanie względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony

W sprawie C-596/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sąd najwyższy wspólnoty autonomicznej Madrytu, Hiszpania) postanowieniem z dnia 9 grudnia 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 grudnia 2014 r., w postępowaniu:

Ana de Diego Porras

przeciwko

Ministerio de Defensa,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: F. Biltgen (sprawozdawca), prezes izby, A. Borg Barthet i M. Berger, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu A. de Diego Porras przez J. Rella Ochaytę, abogado,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez L. Banciellę Rodrígueza Miñóna, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez S. Pardo Quintillán i M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

* Język postępowania: hiszpański.

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), stanowiącego załącznik 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. 1999, L 175, s. 43 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 368).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Aną de Diego Porras a Ministerio de Defensa (ministerstwem obrony, Hiszpania) w przedmiocie kwalifikacji łączącego strony stosunku umownego oraz wypłaty odprawy w następstwie rozwiązania tego stosunku.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Z motywu 14 dyrektywy 1999/70 wynika, że „sygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące umów o pracę […] oraz stosunk[ów] pracy na czas określony; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony".

4 Zgodnie z brzmieniem art. 1 dyrektywy 1999/70 jej celem jest „wykonanie załączonego do niej porozumienia ramowego […] zawartego […] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)".

5 Preambuła porozumienia ramowego uściśla w swoim akapicie trzecim, że „porozumienie ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i okresach. Stanowi ono odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników".

6 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego celem tego porozumienia jest z jednej strony poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, z drugiej strony zaś ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

7 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 […]”.

8 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje w pkt 1:

„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”.

Prawo hiszpańskie

9 Zgodnie z art. 15 ust. 1 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (jednolitego tekstu ustawy – kodeks pracy, zatwierdzonego przez królewski dekret ustawodawczy 1/1995) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654) w brzmieniu obowiązującym w momencie zaistnienia stanu faktycznego w postępowaniu głównym (zwanego dalej „kodeksem pracy”) umowa o pracę może zostać zawarta na czas nieokreślony lub na czas określony. Umowa na czas określony może zostać zawarta w następujących przypadkach:

„a) gdy pracownik jest zatrudniany w celu wypełnienia określonego zadania, odrębnego i dającego się oddzielić od całości działalności przedsiębiorstwa, którego wykonywanie, chociaż ograniczone w czasie, jest w zasadzie trudne czasowo do określenia. […];

b) gdy wymagają tego warunki rynkowe, nawarstwienie pracy lub nadmierna liczba zleceń, nawet w ramach zwykłej działalności przedsiębiorstwa. […];

c) w przypadku zastępowania pracowników, którym przysługuje prawo do zachowania ich stanowiska pracy, pod warunkiem że umowa o pracę określa nazwisko zastępowanego pracownika i powód zastępstwa”.

10 Zgodnie z art. 15 ust. 3 kodeksu pracy „umowy zawarte na czas określony z naruszeniem prawa uważa się za umowy zawarte na czas nieokreślony”.

11 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 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) definiuje w swoim art. 4 ust. 1 umowę o zastępstwo (*contrato de interinidad*) jako umowę zawartą w celu ustanowienia zastępstwa za pracownika przedsiębiorstwa, któremu na podstawie przepisu, układu zbiorowego lub umowy indywidualnej przysługuje prawo do zachowania swojego stanowiska pracy. Zgodnie z art. 4 ust. 2 tego dekretu królewskiego umowa określa zastępowanego pracownika oraz powód ustanowienia zastępstwa. Czas obowiązywania umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*) stanowi okres nieobecności zastępowanego pracownika z prawem do zachowania stanowiska pracy.

12 Z art. 15 ust. 5 kodeksu pracy wynika, że pracownicy zatrudnieni z przerwami lub w sposób nieprzerwany przez ponad 24 miesiące w okresie 30 miesięcy uzyskują status pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Przepisy te nie znajdują jednak zastosowania w przypadku umów zawieranych na okres kształcenia, umów o zastępstwo w przypadku odejścia na emeryturę częściową lub umów o zastępstwo (*contrato de interinidad*) ani w przypadku czasowych umów o pracę zawieranych w ramach publicznych programów łączących kształcenie z zatrudnieniem.

13 Artykuł 49 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy przewiduje, że w przypadku gdy umowa o pracę rozwiązuje się, z wyjątkiem umów o zastępstwo (*contrato de interinidad*) oraz umów zawieranych na okres kształcenia, pracownik jest uprawniony do otrzymania odprawy w wysokości równoważnej proporcjonalnej części kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu za dwanaście dni pracy za każdy przepracowany rok.

14 Zgodnie z art. 53 ust. 1 lit. b) kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę z obiektywnych powodów prowadzi do „wypłacenia pracownikowi, w momencie doręczenia mu pisemnego powiadomienia, odprawy odpowiadającej wynagrodzeniu za 20 dni za każdy przepracowany rok, przy czym dla okresów krótszych niż rok odprawa ta obliczana jest proporcjonalnie w oparciu o przepracowane miesiące, aż do równowartości 12 wynagrodzeń”.

Okoliczności sporu w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne

15 Od lutego 2003 r. A. de Diego Porras pracowała jako sekretarka w różnych dyrekcjach ministerstwa obrony na podstawie szeregu umów o zastępstwo (*contrato de interinidad*). Ostatnia umowa o zastępstwo (*contrato de interinidad*) zawarta w dniu 17 sierpnia 2005 r. miała na celu ustanowienie zastępstwa za E. Mayoral Fernández, która została oddelegowana w pełnym wymiarze czasu pracy do wykonywania zadań związanych z działalnością związkową.

16 Na podstawie Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (królewskiego dekretu z mocą ustawy w sprawie środków w celu zapewnienia stabilności budżetowej i w sprawie wzmocnienia konkurencyjności) z dnia 13 lipca 2012 r. (BOE nr 168, z dnia 14 lipca 2012 r., s. 50428), decyzja o oddelegowaniu E. Mayoral Fernández została uchylona.

17 Pismem z dnia 13 września 2012 r. A. de Diego Porras została wezwana do podpisania aktu o rozwiązaniu jej umowy o pracę ze skutkiem od dnia 30 września 2012 r., co miało pozwolić na przywrócenie E. Mayoral Fernández na jej wcześniejsze stanowisko pracy z dniem 1 października 2012 r.

18 W dniu 19 listopada 2012 r. A. de Diego Porras wniosła powództwo do Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (sądu pracy nr 1, Madryt, Hiszpania), podważając zarówno zgodność z prawem zawartej z nią umowy o pracę, jak i warunki rozwiązania tej umowy.

19 Po tym, jak jej powództwo zostało oddalone wyrokiem z dnia 10 września 2013 r., A. de Diego Porras wniosła od tego wyroku apelację do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sądu najwyższego wspólnoty autonomicznej Madryt, Hiszpania), przed którym podniosła, że umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*), na podstawie których była ona zatrudniana, zostały zawarte z naruszeniem prawa i że należało je uznać za „umowy o pracę na czas nieokreślony”. W konsekwencji rozwiązanie takiej umowy oznaczało powstanie obowiązku wypłaty odprawy.

20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sąd najwyższy wspólnoty autonomicznej Madryt) stwierdza z jednej strony, że zatrudnienie A. de Diego Porras na podstawie umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*) jest zgodne z wymogami wynikającymi z obowiązujących przepisów krajowych, z drugiej zaś strony, że rozwiązanie wspomnianej umowy o pracę jest uzasadnione powodem o charakterze obiektywnym.

21 Sąd odsyłający zastanawia się jednak, czy A. de Diego Porraz nie przysługuje roszczenie o wypłatę odprawy z tytułu rozwiązania jej umowy o pracę. Prawo hiszpańskie przewiduje bowiem odmienne traktowanie pod względem warunków zatrudnienia pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i pracowników zatrudnionych na czas określony w zakresie, w jakim odprawa wypłacana w razie zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wynosi równowartość 20 dni wynagrodzenia za każdy przepracowany rok w przypadku tych pierwszych i 12 dni wynagrodzenia za każdy rok pracy w przypadku tych drugich. Ta nierówność jest tym bardziej widoczna w przypadku pracowników zatrudnionych na umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*), którym ustawodawstwo krajowe w ogóle nie przyznaje prawa do odprawy w przypadku rozwiązania umowy zgodnie z prawem.

22 Zważywszy na to, że takiej różnicy w traktowaniu nie wydaje się uzasadniać żaden powód o charakterze obiektywnym, sąd odsyłający nurtują wątpliwości co do zgodności rozpatrywanych przepisów krajowych z zasadą niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ustanowioną w klauzuli 4 porozumienia ramowego w jej wykładni dokonanej w orzecznictwie Trybunału.

23 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sąd najwyższy wspólnoty autonomicznej Madryt) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy odprawę wypłacaną z tytułu rozwiązania umowy [o pracę] na czas określony należy uważać za objętą pojęciem warunków zatrudnienia, których dotyczy klauzula 4 ust. 1 [porozumienia ramowego]?

2) Jeżeli wspomniana odprawa jest objęta pojęciem warunków zatrudnienia, czy pracownik, którego wiążą zawarte bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem umowa o pracę lub stosunek pracy, w przypadku których termin ustania umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia, powinien otrzymać po rozwiązaniu umowy taką samą odprawę, do jakiej byłby uprawniony porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony w przypadku, gdyby jego umowa została rozwiązana z przyczyn obiektywnych?

3) Gdyby pracownik tymczasowy był uprawniony do takiej samej odprawy jak pracownik zatrudniony na czas nieokreślony w razie rozwiązania jego umowy z przyczyn obiektywnych, to czy należy rozumieć, że art. 48 ust. 1 lit. c) kodeksu pracy stanowi właściwą transpozycję dyrektywy 1999/70[…], czy też przepis ten jest dyskryminujący i sprzeczny ze wspomnianą dyrektywą, ponieważ narusza cel i skuteczność tego aktu?

4) Jeżeli nie istnieją obiektywne powody, aby pozbawić pracowników, których umowa ma głównie na celu ustanowienie zastępstwa za pracownika z prawem do zachowania stanowiska pracy, uprawnienia do otrzymania odprawy z tytułu rozwiązania umowy na czas określony, to czy wprowadzone w kodeksie pracy rozróżnienie w zakresie warunków zatrudnienia tych pracowników nie tylko w porównaniu z warunkami pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, lecz także z warunkami innych pracowników tymczasowych, jest dyskryminujące?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

24 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „warunków zatrudnienia" obejmuje także odprawę, którą pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi w następstwie rozwiązania umowy o pracę na czas określony.

25 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z celów tego porozumienia jest poprawa warunków zatrudnienia na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Ponadto preambuła porozumienia ramowego uściśla w swoim akapicie trzecim, 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". Motyw 14 dyrektywy 1999/70 wskazuje w związku z tym, że celem porozumienia ramowego jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować zastosowanie zasady niedyskryminacji (zob. wyroki: z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 47; z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 40; a także z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 22).

26 Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, 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 (wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 37; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 48; a także z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 23).

27 W świetle celów wytyczonych przez porozumienie ramowe jego klauzulę 4 należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco (wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 38; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 49; a także z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 24).

28 Co się tyczy pojęcia „warunków zatrudnienia" w rozumieniu klauzuli 4 Trybunał orzekł już, że dla określenia, czy dany środek mieści się w tym pojęciu, decydujące jest właśnie kryterium zatrudnienia, czyli stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą (wyroki: z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 35; z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 25).

29 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału w pojęciu „warunków zatrudnienia" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego mieszczą się trzyletnie dodatki za wysługę lat, stanowiące jeden z elementów wynagrodzenia, które powinny zostać przyznane pracownikowi zatrudnionemu na czas określony w tym samym zakresie co pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 47; a także z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 50–58).

30 Ponadto Trybunał stwierdził, że pojęcie to obejmuje także przepisy dotyczące ustalenia terminu wypowiedzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony. W tym względzie sprecyzował on, że wykładnia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która wykluczałaby z definicji

pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tego postanowienia warunki wypowiadania umowy na czas określony, sprowadzałaby się do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu zastosowania ochrony przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony przed dyskryminacją (zob. podobnie wyrok z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 27, 29).

31 Powyższe rozważania można zaś w pełni odnieść do kwestii odprawy takiej jak ta będąca przedmiotem sprawy w postępowaniu głównym. Zważywszy na to, że omawiana odprawa przyznawana jest pracownikowi z powodu rozwiązania umowy o pracę łączącej go z jego pracodawcą i że spełnia ona kryterium określone w pkt 28 niniejszego wyroku, mieści się ona w pojęciu „warunków zatrudnienia”.

32 W związku z tym odpowiedź na pytanie czwarte winna brzmieć, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż pojęcie „warunków zatrudnienia” obejmuje odprawę, którą pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi z powodu rozwiązania łączącej ich umowy o pracę na czas określony.

W przedmiocie pytań od drugiego do czwartego

33 Poprzez pytania od drugiego do czwartego, które należy rozpoznać łącznie, sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie obowiązywaniu uregulowania krajowego, takiego jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, które odmawia wypłaty jakiejkolwiek odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*), mimo że taka odprawa przysługuje porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

34 Co się tyczy klauzuli 4 porozumienia ramowego, warto przypomnieć, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, w swym pkt 1 ustanawia ona zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny od porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że zostali oni zatrudnieni na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.

35 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem poszanowanie zasady 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 uzasadnione (wyrok z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 W niniejszym wypadku należy stwierdzić, że istnieje różnica w traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ponieważ w odróżnieniu od pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownikom pracującym na podstawie umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*) nie przysługuje odprawa w razie rozwiązania ich umowy, i to niezależnie od długości okresów świadczenia pracy.

37 W tym względzie należy uściślić, że zasada niedyskryminacji została wprowadzona i skonkretyzowana przez porozumienie ramowe wyłącznie w odniesieniu do różnic w traktowaniu między pracownikami zatrudnionymi na czas określony a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, którzy znajdują się w porównywalnej sytuacji (postanowienia: z dnia 11 listopada 2010 r., Vino, C-20/10, niepublikowane, EU:C:2010:677, pkt 56; z dnia 22 czerwca 2011 r., Vino, C-161/11, niepublikowane, EU:C:2011:420, pkt 28; z dnia 7 marca 2013 r., Rivas Montes, C-178/12, niepublikowane, EU:C:2013:150, pkt 43).

38 Natomiast ewentualne różnice w traktowaniu niektórych kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony, takie jak te, do których sąd odsyłający odnosi się również w pytaniu czwartym, nie są objęte zasadą niedyskryminacji ustanowioną w porozumieniu ramowym (postanowienie z dnia 11 listopada 2010 r., Vino, C-20/10, niepublikowane, EU:C:2010:677, pkt 57).

39 Wobec stwierdzonej nierówności traktowania należy w pierwszej kolejności zbadać porównywalność rozpatrywanych sytuacji, a następnie istnienie ewentualnego obiektywnego uzasadnienia.

W przedmiocie porównywalności rozpatrywanych sytuacji

40 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 zbadać, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki wykształcenia i warunki pracy, można uznać, że osoby te znajdują się w porównywalnej sytuacji (wyroki: z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo, a także z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 31).

41 Zgodnie z orzecznictwem podnoszona różnica w traktowaniu nie byłaby bowiem sprzeczna z klauzulą 4 porozumienia ramowego jedynie w przypadku, gdyby zadania wykonywane przez pracownika – takiego jak wnosząca apelację w postępowaniu głównym – na podstawie szeregu umów na czas określony nie odpowiadały zadaniom wykonywanym przez pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, ponieważ wówczas ta różnica w traktowaniu dotyczyłaby sytuacji odmiennych (wyrok z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

42 Nawet jeżeli to do sądu odsyłającego należy ostateczne ustalenie, czy wnosząca apelację w postępowaniu głównym, pracując na stanowisku sekretarki w ministerstwie obrony na podstawie szeregu umów o zastępstwo (*contrato de interinidad*), znajdowała się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnianych w tym samym okresie przez ten sam urząd na czas nieokreślony (zob. analogicznie wyroki: z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 32), to wciąż należy zwrócić uwagę, że w niniejszym wypadku z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, iż wnosząca apelację w postępowaniu głównym wykonywała pracę podobną do pracy pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.

43 W istocie już sama okoliczność, że wnosząca apelację w postępowaniu głównym zajmowała przez siedem kolejnych lat to samo stanowisko pracownicy oddelegowanej w pełnym wymiarze czasu pracy do zadań związanych z prowadzeniem działalności związkowej, pozwala stwierdzić nie tylko, że zainteresowana spełniała wymogi dotyczące wykształcenia koniecznego do podjęcia pracy na tym stanowisku, ale także, że wykonywała tę samą pracę co osoba, którą miała zastępować w sposób stały przez ten przedłużający się okres, i że miały do niej zastosowanie te same warunki pracy.

44 W rezultacie należy stwierdzić, że sytuacja pracownika zatrudnionego na czas określony, w jakiej znalazła się wnosząca apelację w postępowaniu głównym, była porównywalna z sytuacją pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.

W przedmiocie istnienia obiektywnego uzasadnienia

45 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym" wymaga, by stwierdzona różnica w traktowaniu była uzasadniona istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunek zatrudnienia, do którego się odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ona wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria,

tak by upewnić się, czy ta nierówność odpowiada rzeczywistej potrzebie, może prowadzić do osiągnięcia zamierzonego celu i jest do tego niezbędna. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze specyfiki zadań, do których wykonania zawarto umowy na czas określony, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki społecznej państwa członkowskiego (zob. w szczególności wyroki: z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 53, 58; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, od C-444/09 do C-456/09, EU:C:2010:819, pkt 55; z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 73; a także z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 51).

46 Pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego należy zatem rozumieć jako niezezwalające na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że rozróżnienie to zostało wprowadzone przez normy prawa krajowego o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takie jak normy zawarte w ustawie lub porozumieniu zbiorowym (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 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 72; a także z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 50).

47 Ponadto odwoływanie się jedynie do tymczasowego charakteru zatrudnienia personelu administracji publicznej nie jest zgodne z tymi wymogami i nie może stanowić „powodu o charakterze obiektywnym" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 porozumienia ramowego. Przyznanie bowiem, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, pozbawiłoby cele dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego ich istoty i utrwaliłoby utrzymywanie się sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (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 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 74; a także z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 52).

48 Przedstawione przez rząd hiszpański wyjaśnienia skupiają się na odmiennym charakterze i przedmiocie, które odróżniają umowy o pracę na czas określony od umów o pracę na czas nieokreślony, przy czym różnica między tymi dwoma rodzajami umów miałaby polegać na okresie ich obowiązywania oraz na oczekiwaniach w zakresie stabilności stosunku pracy.

49 W tym względzie, chociaż co do zasady to do sądu odsyłającego należy ustalenie, z uwzględnieniem orzecznictwa przywołanego w pkt 42 niniejszego wyroku, czy przedstawione przed tym sądem argumenty stanowią „powody o charakterze obiektywnym" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, to należy jednak zauważyć, że rząd hiszpański poprzestał na podkreśleniu odmiennego charakteru i przedmiotu, które odróżniają umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*) od umów o pracę na czas nieokreślony, wskazując na kryterium czasu ich obowiązywania i oczekiwania w zakresie stabilności stosunku umownego w przypadku tych ostatnich.

50 Jak wynika zaś z pkt 46 i 47 niniejszego wyroku, ani czasowy charakter pracy, ani brak w uregulowaniach krajowych jakiegokolwiek przepisu dotyczącego otrzymania odprawy z tytułu rozwiązania umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*) nie mogą same w sobie stanowić takich obiektywnych powodów.

51 Dodatkowo argument wywodzony z przewidywalności rozwiązania umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*) nie spełnia obiektywnych i przejrzystych kryteriów nie tylko dlatego, że w rzeczywistości taka umowa o zastępstwo (*contrato de interinidad*) może być przedłużana, jak to miało miejsce w przypadku wnoszącej apelację w postępowaniu głównym, której stosunki umowne rozciągnęły się na

okres ponad dziesięciu lat, ale także dlatego, że takiemu argumentowi przeczy okoliczność, iż w porównywalnych sytuacjach właściwe przepisy krajowe przewidują wypłatę odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na rzecz innych kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony.

52 W świetle ogółu powyższych uwag odpowiedź na pytania od drugiego do czwartego powinna brzmieć, że klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż stoi ona na przeszkodzie obowiązywaniu uregulowania krajowego, takiego jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, które odmawia wypłaty jakiejkolwiek odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*), mimo że dopuszcza ono wypłatę takiej odprawy między innymi porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony. Sama okoliczność, że dany pracownik świadczył pracę na podstawie umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*), nie może stanowić powodu o charakterze obiektywnym, pozwalającego uzasadnić odmowę przyznania wspomnianemu pracownikowi możliwości otrzymania takiej odprawy.

W przedmiocie kosztów

53 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 (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

1) **Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik 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), należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „warunków zatrudnienia" obejmuje odprawę, którą pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi z powodu rozwiązania łączącej ich umowy o pracę na czas określony.**

2) **Klauzulę 4 porozumienia ramowego, które stanowi załącznik do dyrektywy 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie obowiązywaniu uregulowania krajowego, takiego jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, które odmawia wypłaty jakiejkolwiek odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*), mimo że dopuszcza ono wypłatę takiej odprawy między innymi porównywalnym pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony. Sama okoliczność, że dany pracownik świadczył pracę na podstawie umowy o zastępstwo (*contrato de interinidad*), nie może stanowić powodu o charakterze obiektywnym, pozwalającego uzasadnić odmowę przyznania wspomnianemu pracownikowi możliwości otrzymania takiej odprawy.**

Podpisy