

WYROK TRYBUNAŁU (ósma izba)

z dnia 13 marca 2014 r. (*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 99/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Pojęcie „warunków zatrudnienia” – Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony – Odmienne traktowanie względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony

W sprawie C-38/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polska) postanowieniem z dnia 14 stycznia 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 25 stycznia 2013 r., w postępowaniu:

Małgorzata Nierodzik

przeciwko

Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczu,

TRYBUNAŁ (ósma izba),

w składzie: C.G. Fernlund, prezes izby, A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i C. Toader, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, działającego w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Owsiany-Hornung oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzul 1 i 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 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43), oraz art. 1 tej dyrektywy.

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy M. Nierodzik, sanitariuszką szpitalną, a jej wcześniejszym pracodawcą, Samodzielnym Publicznym Psychiatrycznym Zakładem Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy (zwanym dalej „Psychiatrycznym Zakładem Opieki Zdrowotnej”), dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, która łączyła M. Nierodzik z pracodawcą.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Z motywu 14 dyrektywy 99/70, wydanej na podstawie art. 139 ust. 2 WE, wynika, że zawierając porozumienie ramowe, jego sygnatariusze wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenie sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym z korzystania z następujących po sobie stosunków pracy bądź umów o pracę zawieranych na czas określony.

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

5 Akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:

„Niniejsze 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 lit. a) porozumienia ramowego jego celem jest „poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji”.

7 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres [zastosowania]”, stanowi w pkt 1:

„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”.

8 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, przewiduje:

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

2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas

nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. 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”.

9 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 polskie

10 Z akt sprawy przedstawionych Trybunałowi wynika, że zgodnie z art. 32 § 1 ustawy – Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94, zwanej dalej „kodeksem pracy”) każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 32 § 2 kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

11 Artykuł 33 tego kodeksu, który dotyczy okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, przewiduje:

„Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”.

12 Zgodnie z brzmieniem art. 36 § 1 tego kodeksu „[o]kres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,

3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

13 Małgorzata Nierodzik była zatrudniona przez Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej w okresie od 12 maja 1986 r. do 15 lutego 2010 r. Przez większość tego czasu strony były związane umową o pracę na czas nieokreślony. W dniu 15 lutego 2010 r. rozwiązały one tę umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron na wniosek powódki w postępowaniu głównym, która pragnęła nabyć prawo do wcześniejszej emerytury.

14 Następnie Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej zawarł z M. Nierodzik umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy na okres od 16 lutego 2010 r. do 3 lutego 2015 r. Zgodnie z postanowieniami tej umowy Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej mógł dokonać jej wypowiedzenia z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez wskazania uzasadniającej to przyczyny.

15 W dniu 3 kwietnia 2012 r. Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej poinformował M. Nierodzik o wypowiedzeniu owej umowy o pracę, wskazując, że umowa ta ulegnie rozwiązaniu z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a więc w dniu 21 kwietnia 2012 r.

16 Małgorzata Nierodzik, uznając, że zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony było niezgodne z prawem, zmierzało do obejścia przepisów i miało na celu pozbawienie jej należytych uprawnień, na które mogłaby się powoływać, gdyby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony, pozwała Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej przed Sąd Rejonowy w Białymstoku. Powódka wnosi, aby umowa o pracę na czas określony została potraktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony i aby sąd orzekł, że w jej przypadku powinien być znaleźć zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

17 Sąd odsyłający zastanawia się nad zgodnością uregulowania krajowego z porozumieniem ramowym, ponieważ zastosowanie przepisów prawa krajowego skutkuje odmiennie traktowaniem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony względem pracowników zatrudnionych na czas określony. W kwestii tej sąd odsyłający podnosi, że art. 33 kodeksu pracy przewiduje, iż przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, podczas gdy w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony okres wypowiedzenia wynosi zgodnie z art. 36 § 1 tego

kodeksu od dwóch tygodni do trzech miesięcy, w zależności od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika.

18 W tych okolicznościach Sąd Rejonowy w Białymstoku postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 1 dyrektywy [99/70], klauzulę nr 1 [porozumienia ramowego], klauzulę nr 4 [porozumienia ramowego] oraz ogólną zasadę prawa wspólnotowego dotyczącą zakazu dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które statuuje odmienne zasady ustalania długości okresów wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy (mniej korzystne z punktu widzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony), w stosunku do zasad ustalania długości okresów wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a konkretnie, czy stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego (art. 33 [kodeksu pracy]), które wprowadza sztywny, niezależny od długości zakładowego stażu pracy pracowników, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, w sytuacji gdy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest uzależniony od długości zakładowego stażu pracy pracowników i może wynosić od dwóch tygodni aż do trzech miesięcy (art. 36 § 1 [...] [kodeksu pracy])?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

19 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w związku z art. 1 dyrektywy 99/70 i klauzulą 1 porozumienia ramowego oraz zasadą niedyskryminacji należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, przewiduje możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy.

20 Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanawia zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony [zostali oni zatrudnieni na czas określony], chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

21 W związku z tym w pierwszej kolejności należy ustalić, czy długość okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony należy do zakresu znaczeniowego pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tego przepisu.

22 W kwestii tej należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z jego celów jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Podobnie preambuła porozumienia ramowego stanowi w 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 99/70 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 (wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r. w sprawach połączonych C-444/09 i C-456/09 Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, Zb.Orz. s. I-14031, pkt 47).

23 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 (wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109, pkt 37; a także ww. wyrok w sprawach połączonych Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, pkt 48).

24 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w świetle celów realizowanych przez porozumienie ramowe jego klauzulę 4 należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana ściśle (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 38; wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 114).

25 Trybunał orzekł, że dla określenia, czy środek należy do „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, decydujące jest właśnie kryterium zatrudnienia, mianowicie stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą (zob. podobnie wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie C-361/12 Carratù, pkt 35).

26 W kwestii tej Trybunał orzekł już, że zakresem pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego objęte są dodatki za wysługę lat (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 47; w sprawach połączonych Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, pkt 50–58; a także postanowienie z dnia 18 marca 2011 r.

w sprawie C-273/10 Montoya Medina, pkt 32–34) oraz odszkodowanie, do którego zapłaty pracodawca jest zobowiązany na rzecz pracownika z powodu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania jego umowy o pracę (zob. ww. wyrok w sprawie Carratù, pkt 38).

27 W niniejszej sprawie należy zauważyć, że sporne w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe dotyczy warunków wypowiedzania umowy o pracę zawartej na czas określony. Wykładnia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która wykluczałaby z definicji pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tego postanowienia warunki wypowiedzania umów, sprowadzałaby się jednakże do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu zastosowania ochrony przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony przed dyskryminacją.

28 Ponadto należy zauważyć, że pojęcie „warunków zatrudnienia” występuje również w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16), a także w dyrektywie 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. L 204, s. 23). Należy stwierdzić, że zgodnie z brzmieniem art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 i art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54 warunki zatrudnienia obejmują w szczególności warunki zwolnień. Jeżeli chodzi o porozumienie ramowe, zakres znaczeniowy pojęcia „warunków zatrudnienia” w znaczeniu klauzuli 4 pkt 1 tego porozumienia jest, w drodze analogii, podobny.

29 W świetle powyższego należy stwierdzić, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest objęty zakresem znaczeniowym pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tejże klauzuli 4 pkt 1.

30 Jeżeli chodzi o zastosowanie omawianej klauzuli 4 pkt 1, w pierwszej kolejności należy zbadać, czy sytuacja pracowników zatrudnionych na czas określony i sytuacja pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, których dotyczy postępowanie główne, są porównywalne.

31 I tak, 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 kształcenia i warunki pracy, można uznać, że znajdują się one w porównywalnej sytuacji (wyrok z dnia 18 października 2012 r. w sprawach połączonych od C-302/11 do C-305/11 Valenza i in., pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 Do sądu odsyłającego należy zatem ustalenie, czy wykonując w Psychiatrycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej swoje zadania w ramach umowy o pracę zawartej na czas określony, powódka w postępowaniu głównym znajdowała się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przez tego samego pracodawcę w tym samym okresie (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawach połączonych Valenza i in., pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 Jeżeli w niniejszej sprawie sąd ten ustali, że powódka w postępowaniu głównym wykonywała pracę podobną do pracy pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony bądź z nią identyczną, należy stwierdzić, że znajdowała się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W tym kontekście okoliczność, iż zajmowała ona wcześniej to samo stanowisko, będąc zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, może stanowić wskazówkę pozwalającą na stwierdzenie, że jej sytuacja jako pracownika zatrudnionego na czas określony była porównywalna z sytuacją osoby zatrudnionej na czas nieokreślony.

34 W tej sytuacji należy stwierdzić, że długość okresu wypowiedzenia, poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powódką w postępowaniu głównym, określonego bez uwzględnienia jej stażu pracy, wynosiła dwa tygodnie, podczas gdy jeśliby M. Nierodzik była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, to długość tego okresu, obliczana stosownie do stażu pracy pracownika, wyniosłaby miesiąc, a więc byłaby dwa razy dłuższa od okresu wypowiedzenia, który został zastosowany względem powódki w postępowaniu głównym. Jedynym elementem, który mógłby odróżniać sytuację M. Nierodzika od sytuacji pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, wydaje się tymczasowy charakter stosunku pracy łączącego ją z jej pracodawcą.

35 Z powyższego wynika, że zastosowanie różnych długości okresów wypowiedzenia stanowi odmienne traktowanie w kontekście warunków zatrudnienia.

36 W drugiej kolejności, jeżeli chodzi o istnienie ewentualnego obiektywnego uzasadnienia w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, rząd polski podnosi argumenty związane z różnicą dotyczącą charakteru i celu umów o pracę zawieranych na czas określony i nieokreślony. Jego zdaniem w niniejszej sprawie różnica pomiędzy tymi dwoma typami umów o pracę tkwi w czasie ich trwania oraz w stabilności stosunku pracy.

37 Jednakże jeżeli chodzi o różnicę pomiędzy charakterem tych dwóch umów o pracę, należy przypomnieć w tej kwestii, że Trybunał orzekł już, iż odwołanie się jedynie do tymczasowego charakteru zatrudnienia nie może stanowić powodu o charakterze obiektywnym (zob. podobnie ww. wyrok w sprawach połączonych Valenza i in., pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 Otóż odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy 99/70 oraz porozumienia ramowego. Zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, do czego dążą zarówno dyrektywa 99/70, jak i porozumienie ramowe, odwołanie do takiego kryterium sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (postanowienie z dnia 9 lutego 2012 r. w sprawie C-556/11 Lorenzo Martínez, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Jeżeli chodzi o stabilność stosunku pracy, której umowa o pracę zawarta na czas określony ma sprzyjać, należy stwierdzić, że nie może stanowić ona powodu o charakterze obiektywnym w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego mającego na celu uzasadnienie odmiennego traktowania takiego jak to sporne w postępowaniu głównym.

40 W świetle całokształtu powyższych rozważań na pytanie przedstawione przez sąd odsyłający należy odpowiedzieć, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

W przedmiocie kosztów

41 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 (ósma izba) orzeka, co następuje:

Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie

pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Podpisy

* Język postępowania: polski.