

Sprawa C-942/19**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

31 grudnia 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Hiszpania)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

17 grudnia 2019 r.

Strona skarżąca:

Servicio Aragonés de la Salud

Druga strona postępowania:

LB

Przedmiot postępowania głównego

Przedmiotem postępowania głównego jest ustalenie, czy LB, jako zatrudniona w charakterze członka stałego personelu statutowego aragońskiej służby zdrowia (Servicio de Salud de Aragón, zwanej dalej „SALUD”) na czas nieokreślony, jest uprawniona do otrzymania wnioskowanego przez nią urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym.

Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy zgodności [z prawem unijnym] uregulowania hiszpańskiego, które przyznaje uprawnienie do otrzymania wnioskowanego urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym tylko wówczas, jeżeli stanowisko pracy, które ma być objęte, wiąże się z zatrudnieniem na czas nieokreślony. Podstawą prawną jest art. 267 TFUE.

Pytania prejudycjalne

1) Czy klauzulę 4 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 stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE należy interpretować w ten sposób, iż wynikające z przyznanego pracownikowi zatrudnionemu w sektorze publicznym prawa do objęcia nowego stanowiska w sektorze publicznym uprawnienie do otrzymania urlopu na stanowisku pracy zajmowanym do dnia objęcia tego nowego stanowiska jest *warunkiem pracy*, w odniesieniu do którego nie można traktować odmiennie pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony?

2) Czy ww. klauzulę 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE należy interpretować w ten sposób, iż odmiennie traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony należy uznać za uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym, jeżeli ma ono na celu uniknięcie poważnych zakłóceń i szkód wynikających z braku stabilności podstawowego personelu w tak wrażliwym obszarze, jak świadczenie usług medycznych w ramach konstytucyjnego prawa do ochrony zdrowia, a zatem może on stanowić podstawę odmowy udzielenia urlopu pracownikom wnoszącym o udzielenie urlopu w celu zatrudnienia na czas określony, a nie może stanowić takiej podstawy przypadku pracowników, którzy wnoszą o udzielenie urlopu w celu zatrudnienia na czas nieokreślony?

3) Czy ww. klauzula 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE stoi na przeszkodzie uregulowaniu takiemu, jak to zawarte w art. 15 RD 365/1995 (dekretu królewskiego 365/1995), które wyklucza zatrudnienie na nowym stanowisku pracy jako urzędnik tymczasowy lub pracownik zatrudniony na czas określony z sytuacji uprawniających do uzyskania urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym, podczas gdy uprawnienie to przysługuje osobom, które obejmują nowe stanowisko w sektorze publicznym na czas nieokreślony, co jest korzystniejsze dla pracownika zatrudnionego w sektorze publicznym, niż inne, alternatywne rodzaje urlopu, o które musiałby on wnioskować w celu podjęcia zatrudnienia na nowym stanowisku pracy, na które został powołany?

Powołane przepisy prawa Unii

Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum

Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U 1999, L 175, s. 43) (zwana dalej „dyrektywą 99/70”). Artykuły 1 i 2.

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (zwane dalej „porozumieniem ramowym”). Klauzula 4 ust. 1.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 września 2016 r., De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 20 grudnia 2017 r., Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014. Punkty 31 i 34 oraz pkt 1 sentencji wyroku.

Postanowienie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C-315/17, EU:C:2018:207. Punkt 65.

Powołane przepisy prawa krajowego

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (ustawa 30/1984 z dnia 2 sierpnia 1984 r. o reformie służby publicznej) (BOE nr 185 z dnia 3 sierpnia 1984 r., s. 22629). Artykuł 29 ust. 3.

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (ustawa 53/1984 z dnia 26 grudnia 1984 r. o zakazie prowadzenia dodatkowej działalności przez personel zatrudniony w administracji publicznej) (BOE nr 4 z dnia 4 stycznia 1984 r., s. 165). Artykuł 1.

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (ustawa 55/2003 z dnia 16 grudnia 2003 r. ustanawiająca statut ramowy pracowników statutowych sektora ochrony zdrowia) (BOE nr 301 z dnia 16 grudnia 2003 r., s. 44742). Artykuł 2 ust. 1 i 2, art. 3, art. 62, art. 66 ust. 1 i 3 oraz art. 67 ust. 1-3.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (ustawa ustanawiająca statuy podstawowy osób zatrudnionych w sektorze publicznym, której tekst jednolity został zatwierdzony królewskim dekretem ustawodawczym 5/2015 z dnia 30 października 2015 r.) (BOE nr 261 z dnia 31 października 2015 r., s. 103105) (zwana dalej „EBEP”). Artykuł 2 ust. 1, 3, 4 i 5, art. 85 ust. 1, art. 88 ust. 1, 3 i 4 oraz art. 89 ust. 1 i 2.

Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (dekret królewski 365/1995 z dnia 10 marca 1995 r. w sprawie

zatwierdzenia rozporządzenia o urloпах urzędników służby cywilnej państwowej administracji ogólnej) (BOE nr 85 z dnia 10 kwietnia 1995 r., s. 10636). Artykuł 15.

Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i postępowania głównego

- 1 LB była zatrudniona w charakterze członka stałego personelu statutowego SALUD. Zajmowała to stanowisko od dnia 14 grudnia 2010 r. do dnia 20 grudnia 2017 r.
- 2 W wyniku postępowania rekrutacyjnego przeprowadzonego przez uniwersytet zaproponowano LB zatrudnienie na stanowisku profesora tymczasowego. Propozycja ta została zatwierdzona w dniu 25 października 2017 r. Przesłano jej w związku z tym umowę o pracę i wezwano ją do objęcia stanowiska pracy począwszy od dnia 21 grudnia 2017 r.
- 3 W celu objęcia wspomnianego stanowiska, którego nie mogła ona pogodzić z tym poprzednio zajmowanym, LB pismem z dnia 1 grudnia 2017 r. złożyła wniosek o udzielenie jej na stanowisku pracy, które zajmowała w SALUD urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym.
- 4 Wniosek ten został odrzucony decyzją gerente del Sector Zaragoza III del SALUD (dyrektora sektora Zaragoza III SALUD) z dnia 4 grudnia 2017 r., który uznał, iż zgodnie z art. 15 Real Decreto 365/1995 (dekretu królewskiego) nie można udzielić urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym pracownikom zatrudnionym w charakterze członka stałego personelu statutowego lub urzędnikom służby cywilnej, jeżeli inne stanowisko pracy w administracji publicznej, które mają oni objąć, ma charakter tymczasowy.
- 5 W celu objęcia stanowiska profesora tymczasowego LB pismem z dnia 17 grudnia 2017 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu z przyczyn osobistych. Urlop ten został jej udzielony decyzją Gerencia del Sector Zaragoza III del SALUD (dyrekcji sektora Zaragoza III SALUD) z dnia 20 grudnia 2017 r.
- 6 LB wniosła odwołanie od decyzji z dnia 4 grudnia 2017 r., które zostało oddalone zarządzeniem Consejería de Sanidad (ministra zdrowia wspólnoty autonomicznej) z dnia 16 marca 2018 r.
- 7 LB wniosła na to zarządzenie skargę do Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 4 de Zaragoza (sądu administracyjnego nr 4 w Saragossie), który uwzględnił ją wyrokiem z dnia 9 maja 2019 r. W wyroku tym stwierdzono, iż decyzja wykluczająca możliwość udzielenia urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym z tego względu, iż to objemowane stanowisko pracy ma charakter tymczasowy, a nie – stały, stanowi naruszenie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas określony, która to zasada została zawarta w klauzuli 4 porozumienia ramowego.

- 8 SALUD wniosła apelację od tego wyroku do sądu odsyłającego.

Zasadnicze argumenty stron w postępowaniu głównym

- 9 LB wniosła w swej skardze o stwierdzenie nieważności zaskarżonych aktów z mocy prawa lub, tytułem ewentualnym, o ich uchylenie. Wniosła ona również o potwierdzenie przysługującego jej uprawnienia do otrzymania urlopu na stanowisku pracy zajmowanym w SALUD z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym ze skutkiem od dnia 1 grudnia 2017 r.
- 10 Podnosi ona, iż zaskarżone akty naruszają zasady równości i niedyskryminacji zawarte w klauzuli 4 porozumienia ramowego; klauzula ta jest naruszana również wskutek stosowania art. 15 Real Decreto 365/1995 (dekretu królewskiego).
- 11 SALUD odrzuca pogląd, iż zaskarżone akty naruszają klauzulę 4 porozumienia ramowego ponieważ w niniejszej sprawie nie zachodzą sytuacje, które byłyby porównywalne i istnieją obiektywne powody uzasadniające odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony; w szczególności chodzi tu o konieczność zapewnienia stabilności świadczenia usług przez aragoński system opieki zdrowotnej.
- 12 W odniesieniu do wystąpienia z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym LB stoi na stanowisku, iż nie jest to konieczne, ponieważ możliwe jest rozstrzygnięcie sprawy wyłącznie w oparciu o przepisy krajowe.
- 13 Uważa ona również, iż pytań prejudycjalnych nie należy przedstawiać z tego względu, że orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest jednoznaczne w stopniu wystarczającym, aby móc uznać, że odmowa udzielenia urlopu na zajmowanym stanowisku z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym z tego względu, iż stanowisko, które ma ona objąć, ma charakter tymczasowy, jest sprzeczne z zawartym w dyrektywie 99/70 zakazem traktowania w mniej korzystny sposób, co jej zdaniem powinno pociągnąć za sobą oddalenie apelacji w oparciu o zasadę pierwszeństwa prawa Unii.
- 14 SALUD nie zajęła stanowisko w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Zwięzłe uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 15 Sąd odsyłający w pierwszej kolejności przedstawia ramy prawne, które można streścić w sposób następujący.
- 16 Przede wszystkim należy ustalić, które przepisy prawa mają zastosowanie w odniesieniu do personelu statutowego. W tym zakresie zastosowanie ma przede wszystkim Ley 55/2003 (ustawa 55/2003), natomiast EBEP, Ley 30/1984 (ustawa

30/1984), Ley 53/1984 (ustawa 53/1984) oraz Real Decreto 365/1995 (dekret królewski 365/1995) stosuje się uzupełniająco.

- 17 Po drugie, należy zdefiniować reżim prawny, jaki ma zastosowanie w przypadku urlopów będących przedmiotem niniejszej sprawy.
- 18 Z jednej strony LB stoi na stanowisku, iż złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym [tak w Ley 55/2003 (ustawie 33/2003): art. 62 i 66, w EBEP jest mowa o pracy w innych jednostkach administracji publicznej: art. 85 i 88, a w Real Decreto 365/1995 (dekrecie królewskim 365/1995) mowa jest o urlopie na wniosek z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym: art. 15]. Urlop taki można otrzymać m.in. w przypadku, kiedy członek personelu statutowego zaczyna świadczyć pracę „w innej kategorii personelu statutowego jako urzędnik lub jako pracownik w jakiegokolwiek jednostce administracji publicznej, chyba że otrzymał on odpowiednie zezwolenie na podjęcie pracy” [art. 66 ust. 1 Ley 55/2003 (ustawy 55/2003)].
- 19 Zgodnie z przedstawionymi przez sąd odsyłający wyjaśnieniami w przedmiocie prawa krajowego urlop ten charakteryzuje się następującymi cechami:
 - nie można odmówić udzielenia go ze względu na potrzeby pracodawcy, a osoby, którym udzielono tego urlopu, zachowują swój status urzędnika w pierwotnej jednostce administracji publicznej i prawo do brania udziału w postępowaniach rekrutacyjnych dotyczących zatrudnienia w administracji publicznej;
 - okres zatrudnienia w jednostce administracji publicznej, w której dana osoba ma być zatrudniona, będzie zaliczał się do okresu zatrudnienia w pierwotnej jednostce administracji publicznej;
 - osoba, która otrzyma taki urlop, nie będzie otrzymywać wynagrodzenia w pierwotnej jednostce administracji publicznej, a czas trwania udzielonego urlopu zostanie jej uznany dla celów obliczania dodatków stażowych oraz wynagrodzenia uzależnionego od wysługi lat po powrocie do wykonywania pracy w pierwotnej jednostce administracji publicznej;
 - z drugiej strony, nie jest wymagany żaden minimalny okres tego urlopu.
- 20 Z drugiej strony SALUD nie udzielił jej tego urlopu, lecz przyjął, iż złożyła ona wniosek o udzielenie jej urlopu z przyczyn osobistych [art. 67 ust. 1 lit. a) Ley 55/2003 (ustawy 55/2003)]. Zgodnie z przedstawionymi przez sąd odsyłający wyjaśnieniami w przedmiocie prawa krajowego urlop ten charakteryzuje się następującymi cechami:

- należy świadczyć pracę w administracji publicznej przez okres pięciu lat poprzedzających udzielenie urlopu;
 - można odmówić udzielenia tego urlopu ze względu na potrzeby pracodawcy;
 - osoba, która otrzyma taki urlop, nie będzie otrzymywać wynagrodzenia w pierwotnej jednostce administracji publicznej, a okres urlopu nie zostanie jej uznany dla celów obliczania dodatków stażowych oraz wynagrodzenia uzależnionego od wysługi lat;
 - osoba, która otrzyma taki urlop, musi pozostawać na nim przez okres co najmniej dwóch lat, zanim będzie mogła wrócić na poprzednie stanowisko pracy.
- 21 SALUD uważa, iż udzielenie urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym nie jest możliwe, ponieważ stoi temu na przeszkodzie art. 15 Real Decreto 365/1995 (dekretu królewskiego 365/2015), stanowiący przepis o charakterze wykonawczym, który stanowi, że „objęcie stanowiska urzędnika tymczasowego lub pracownika zatrudnionego na czas określony nie upoważnia do otrzymania” tego rodzaju urlopu.
- 22 Spór przed sądem odsyłającym dotyczy przede wszystkim tego, czy zawisła przed nim sprawa może zostać rozstrzygnięta na podstawie art. 15 Real Decreto 365/1995 (dekretu królewskiego 365/2015) ma zastosowanie dla, ponieważ sporne jest to, czy przepis ten został uchylony przez EBEP, czy też ma on uzupełniająco zastosowanie jako przepis wykonawczy do Ley 55/2003 (ustawy 55/2003), co należy rozstrzygnąć w oparciu o prawo krajowe. Sąd odsyłający stoi na stanowisku, iż przepis ten pozostaje w mocy i ma zastosowanie w niniejszej sprawie.
- 23 Rozstrzygnięcie sporu uzależnione jest zatem od ustalenia, czy uregulowanie zawarte w art. 15 Real Decreto 365/1995 (dekretu królewskiego 365/2015) jest sprzeczne z klauzulą 4 porozumienia ramowego. Sąd odsyłający powziął bowiem wątpliwość, czy odmiennie traktowanie przewidziane w art. 15 Real Decreto 365/1995 (dekretu królewskiego 365/2015) – zgodnie z którym pracownikowi już zatrudnionemu w sektorze publicznym nie można udzielić urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym, jeżeli stanowisko pracy, które ma on objąć, ma charakter tymczasowy, podczas gdy jest to możliwe w przypadku, kiedy to stanowisko pracy wiązałoby się z zatrudnieniem na czas nieokreślony – jest sprzeczne z zawartą w porozumieniu ramowym zasadą niedyskryminacji oraz istniejącym w tym zakresie orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
- 24 Zdaniem sądu odsyłającego oczywiste jest, iż pracownik zatrudniony w sektorze publicznym, który zamierza objąć na czas nieokreślony inne stanowisko pracy w administracji publicznej, jest traktowany w sposób odmienny od pracownika, który zamierza objąć stanowisko pracy o charakterze tymczasowym, ponieważ w

pierwszym przypadku może on skorzystać z uprawnienia do otrzymania urlopu w celu świadczenia pracy w sektorze publicznym ze wszystkimi przywilejami, jakie się z tym wiążą, a w drugim przypadku nie jest to możliwe i skutkuje koniecznością złożenia wniosku o udzielenie urlopu z przyczyn osobistych, który wiąże się z odmiennym, mniej korzystnym traktowaniem pracownika.

- 25 Gorsze traktowanie pracownika zatrudnionego w sektorze publicznym, który złożył wniosek o udzielenie urlopu z przyczyn osobistych, w porównaniu z pracownikiem, który złożył wniosek o udzielenie urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w innej jednostce administracji publicznej lub z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym wynika, odpowiednio, z art. 88 ust. 3 i 4 oraz art. 89 EBEP, a także z art. 66 ust. 3 oraz art. 67 ust. 1 lit. a) Ley 55/2003 (ustawy 55/2003).
- 26 W celu udzielenia odpowiedzi w przedmiocie zgodności uregulowania krajowego z dyrektywą 99/70 należy ustalić, czy spełnione zostały przesłanki zastosowania ustanowionego w tej dyrektywie zakazu dyskryminacji.
- 27 Przede wszystkim należy ustalić, czy dla celów tej dyrektywy urlop otrzymany przez pracownika zatrudnionego w sektorze publicznym z przyczyn związanych z objęciem przez niego w administracji publicznej nowego stanowiska pracy o charakterze tymczasowym stanowi *warunek pracy* na stanowisku pracy o charakterze tymczasowym, które ma on objąć.
- 28 W sprawach, które były rozstrzygane przez Trybunał Sprawiedliwości, analizowany *warunek pracy* stanowił element zajmowanego tymczasowo stanowiska pracy lub zatrudnienia. Natomiast w niniejszej sprawie analizowany *mniej korzystny warunek* stanowi element stanowiska pracy o charakterze tymczasowym, które nie zostało jeszcze objęte, lecz dopiero ma być objęte, a zatem zdaniem sądu odsyłającego orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości nie ma w tym przypadku zastosowania.
- 29 Oznacza to, iż należy rozstrzygnąć, czy wynikające z przyznanego pracownikowi zatrudnionemu w sektorze publicznym prawa do objęcia innego stanowiska w sektorze publicznym uprawnienie do otrzymania określonego urlopu na stanowisku pracy zajmowanym do dnia objęcia innego stanowiska jest *warunkiem pracy*.
- 30 Po drugie, sąd odsyłający powziął wątpliwości, czy powody przedstawione w niniejszej sprawie przez organ administracji publicznej można uznać za *powody o charakterze obiektywnym* uzasadniające odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.
- 31 SALUD uważa, iż taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie. Podnosi, iż przyznanie pracownikom zatrudnionym w charakterze stałego personelu statutowego uprawnienia do urlopu w celu świadczenia pracy w sektorze publicznym w przypadku, kiedy drugi stosunek pracy ma mieć charakter

tymczasowy, wiąże się w sferze ochrony zdrowia z poważnymi zakłóceniami i szkodami wynikającymi z braku niestabilności podstawowego personelu w tak wrażliwym obszarze, jak świadczenie usług medycznych w ramach konstytucyjnego prawa do ochrony zdrowia.

- 32 Zdaniem SALUD przyznanie takiego uprawnienia skutkowałoby w praktyce tym, że znaczna liczba członków stałego personelu statutowego mogłaby wnioskować o udzielenie takiego urlopu w celu objęcia stanowiska pracy o charakterze tymczasowym, w tym również na krótkie okresy czasu, a następnie wnioskować po zakończeniu okresu zatrudnienia o charakterze tymczasowym o ponowne, tymczasowe przyjęcie na stanowisko pracy odpowiadające ich kategorii zatrudnienia powodując w ten sposób brak stabilności w zakresie podstawowego personelu.
- 33 SALUD podnosi, iż nieustannie podejmuje wysiłki i dąży do stworzenia stabilnego zespołu pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, między innymi poprzez prowadzenie postępowań rekrutacyjnych mających na celu zatrudnienie pracowników w charakterze stałego personelu statutowego. Przyznanie uprawnienia do otrzymania urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym, który ma służyć objęciu stanowiska pracy o charakterze tymczasowym, oznacza, iż stanowiska pracy objęte w wyniku wspomnianych postępowań rekrutacyjnych zostaną zwolnione, co będzie wymagało przeprowadzenia kolejnych postępowań rekrutacyjnych. Ponadto ponowne przyjęcie do pracy pracowników, którzy korzystali z urlopu z przyczyn związanych ze świadczeniem pracy w sektorze publicznym ma charakter tymczasowy oraz skutkuje zwolnieniem personelu o najdłuższym stażu tymczasowym i powstaniem obowiązku przekazania stanowiska pracy o charakterze tymczasowym, w ramach nowego procesu przydzielania stanowisk pracy, osobie, która powraca do pracy.
- 34 Z tego względu sąd odsyłający uważa za konieczne ustalenie, czy cel, jakim jest uniknięcie poważnych zakłóceń i szkód związanych z brakiem stabilnością podstawowego personelu w tak wrażliwym obszarze, jak świadczenie usług medycznych w ramach konstytucyjnego prawa do ochrony zdrowia, stanowi *powód o charakterze obiektywnym* uzasadniający odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i tych zatrudnionych na czas nieokreślony, który może być podstawą odmowy udzielenia przedmiotowego urlopu pierwszej grupie pracowników, w odróżnieniu od tej drugiej grupy pracowników.