

**Sprawa C-322/23 [Lufoni]<sup>1</sup>****Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

24 maja 2023 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Tribunale di Lecce (Włochy)

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

22 maja 2023 r.

**Strona powodowa:**

ED

**Strona pozwana:**

Ministero dell'Istruzione e del Merito (dawniej MIUR)

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)**Przedmiot postępowania głównego**

Powództwo o ustalenie prawa powoda do zaliczenia stażu pracy nabytego w okresie zatrudnienia poprzedzającym datę mianowania na podstawie szeregu umów na czas określony, ze skutkiem odpowiednio od dnia, w którym umowy te wygasły. Powód podnosi, że jest dyskryminowany z tego powodu, że stosuje się wobec niego mechanizm ryczałtowego zaliczenia okresów pracy wykonywanej przed mianowaniem.

**Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego**

Odesłanie prejudycjalne na podstawie art. 19 ust. 3 TUE i art. 267 TFUE dotyczące wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia

<sup>1</sup> Nazwę niniejszej sprawy stanowi nazwisko fikcyjne. Nie odpowiada ono rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

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).

### **Pytania prejudycjalne**

1) Czy klauzula 4 [porozumienia ramowego] dyrektywy 99/70 stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak wynikające z art. 485 i 489 decreto legislativo (dekretu ustawodawczego) nr 297/1994, art. 11 ust. 14 legge (ustawy) nr 124/99, a także art. 4 ust. 3 decreto del Presidente della Repubblica (dekretu prezydenta republiki) nr 399/88, które przewidują ustalenie stażu pracy wykonywanej przed mianowaniem z uwzględnieniem wspomnianego art. 11 ust. 14, zgodnie z którym w całości zalicza się tylko pierwsze cztery lata, a w przypadku dalszych okresów w proporcji dwóch trzecich w celach prawnych i płacowych, a w odniesieniu do pozostałej jednej trzeciej części – wyłącznie w celach płacowych, a także po osiągnięciu określonego stażu pracy przewidzianego w art. 4 ust. 3 decreto del Presidente della Repubblica (dekretu prezydenta republiki) nr 399/88?

2) Czy w każdym razie przy ocenie, czy ma miejsce dyskryminacja w rozumieniu klauzuli 4 [porozumienia ramowego] dyrektywy 99/70, sąd krajowy powinien uwzględnić jedynie staż pracy wykonywanej przed mianowaniem zaliczony w chwili mianowania, czy też, przeciwnie, należy wziąć pod uwagę całość uregulowania dotyczącego traktowania tego stażu pracy, a zatem również przepisy, które przewidują, w odniesieniu do okresów następujących po włączeniu do stałego korpusu urzędniczego, pełne odzyskanie stażu pracy wyłącznie w celach płacowych?

### **Powołane przepisy prawa Unii i orzecznictwo Unii**

Klauzule 1–4 porozumienia ramowego

Wyroki: z dnia 20 września 2018 r., Motter (sprawa C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758); z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in. (sprawy połączone od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646).

### **Powołane przepisy prawa krajowego**

Decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297 - Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (dekret ustawodawczy nr 297 z dnia 16 kwietnia 1994 r. zawierający tekst jednolity przepisów prawnych obowiązujących w zakresie

szkolnictwa, dotyczących szkół wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli) (GURI nr 115 z dnia 19 maja 1994 r., dodatek zwyczajny nr 79):

artykuł 485 ust. 1: „Okresy pracy nauczycieli państwowych szkół średnich i szkół artystycznych oraz zrównanych z nimi szkół innych niż państwowe, w tym szkół za granicą, zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, zalicza się jako okresy stałego zatrudnienia w celach prawnych i płacowych w całości w przypadku pierwszych czterech lat i w proporcji dwóch trzecich w odniesieniu do ewentualnych dalszych okresów, a w odniesieniu do pozostałej jednej trzeciej części – wyłącznie w celach płacowych. Prawa finansowe wynikające z rzeczoności zaliczenia są zachowywane i uwzględniane we wszystkich grupach zaszerogowania płacowego wyższych od grupy, do której nauczyciel był zakwalifikowany w momencie tego zaliczenia”.

artykuł 489 ust. 1: „Do celów zaliczenia, o którym mowa w poprzednich artykułach, uważa się, że praca nauczyciela była wykonywana przez pełny rok szkolny, jeżeli trwała ona przez okres przewidziany do celów ważności danego roku w systemie szkolnictwa obowiązującym w chwili wykonywania pracy”.

Legge del 3 maggio 1999, n. 124 - Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (ustawa nr 124 z dnia 3 maja 1999 r. w sprawie pilnych przepisów dotyczących pracowników szkolnictwa) (GURI nr 107 z dnia 10 maja 1999 r.):

artykuł 11 ust. 14: „Artykuł 489 ust. 1 tekstu jednolitego należy rozumieć w ten sposób, że uważa się, iż praca nauczyciela zatrudnionego na czas określony świadczona, począwszy od roku szkolnego 1974/1975, była wykonywana przez pełny rok szkolny, jeśli trwała co najmniej 180 dni lub jeśli praca ta była wykonywana nieprzerwanie od dnia 1 lutego do zakończenia czynności rady klasyfikacyjnej”.

Decreto del Presidente della Repubblica del 23 agosto 1988, n. 399 - Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988–1990 del 9 giugno 1988 relativo al personale del comparto scuola (dekret prezydenta republiki nr 399 z dnia 23 sierpnia 1988 r. ustanawiający przepisy wynikające z uregulowania zawartego w układzie na okres trzyletni 1988–1990 z dnia 9 czerwca 1988 r. dotyczącym pracowników sektora szkolnictwa) (GURI nr 213 z dnia 10 września 1988 r., dodatek zwyczajny nr 85)

artykuł 4 ust. 3: „Po upływie okresu 16 lat pracy w przypadku nauczycieli szkół średnich drugiego stopnia, którzy ukończyli pięcioletni cykl studiów, okresu 18 lat pracy w przypadku koordynatorów administracyjnych, nauczycieli przedszkoli i szkół podstawowych, nauczycieli szkół średnich oraz nauczycieli szkół średnich drugiego stopnia, którzy ukończyli trzyletni cykl studiów, okresu 20 lat pracy w przypadku pracowników pomocniczych i współpracowników, okresu 24 lat pracy w przypadku nauczycieli konserwatoriów muzycznych i akademii, staż pracy służący wyłącznie do celów płacowych jest w pełni ważny dla celów zakwalifikowania do kolejnych grup zaszerogowania płacowego”.

**Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego**

- 1 Powód jest urzędnikiem mianowanym MIUR [Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca (ministerstwa ds. edukacji, szkolnictwa wyższego i badań naukowych)] zatrudnionym jako nauczyciel szkoły średniej drugiego stopnia od dnia 1 września 2015 r. Nie został on zatrudniony w ramach konkursu publicznego, lecz na podstawie listy odpowiednich kandydatów. Wcześniej pracował on jako nauczyciel na podstawie krótkoterminowych umów dotyczących pracy dorywczej (17 umów, z których 14 obowiązywało dłużej niż jeden semestr) od roku szkolnego 1996/97 do roku szkolnego 2014/15. Po zatrudnieniu go jako nauczyciela mianowanego wniósł on o zaliczenie jego okresu zatrudnienia na czas określony przy ustalaniu stażu pracy w celu zakwalifikowania go do odpowiedniej grupy zaszeregowania płacowego i odzyskania różnic w wynagrodzeniach (procedura „rekonstrukcji kariery zawodowej”) [zaliczenia dotychczasowych okresów pracy przy ustalaniu stażu pracy przy okazji zatrudnienia na stałe]).
- 2 Uregulowanie krajowe zezwala jedynie na częściowe zaliczenie stażu pracy wykonywanej przed mianowaniem, co wiąże się z negatywnymi konsekwencjami dla zakwalifikowania do kolejnej grupy zaszeregowania płacowego. W celu bowiem ustalenia grupy zaszeregowania płacowego przysługującej w chwili włączenia do stałego korpusu urzędniczego uwzględnia się w przypadku okresów zatrudnienia na czas określony tylko pierwsze 4 lata oraz dwie trzecie okresu późniejszej pracy, podczas gdy pozostała jedna trzecia tego okresu jest uwzględniana dopiero później, przy ustalaniu łącznego stażu pracy. Za (pełny) rok pracy uważa się każdy okres pracy nauczyciela zatrudnionego na czas określony wykonywanej przez minimalny czas określony w ustawie; okresy krótsze nie są brane pod uwagę.
- 3 Zastosowanie uregulowania krajowego doprowadziło do zaliczenia na rzecz powoda stażu pracy wykonywanej przed mianowaniem, mającego zastosowanie do celów prawnych i płacowych, a zatem, do celów wstępnego zakwalifikowania do określonej grupy zaszeregowania płacowego, okresu wynoszącego 10 lat, 5 miesięcy i 10 dni oraz dodatkowego okresu wynoszącego 3 lata, 2 miesiące i 20 dni (odpowiadającego jednej trzeciej pozostałego stażu pracy), mającego zastosowanie wyłącznie do celów płacowych, który zostanie zaliczony do jego stażu pracy po upływie okresu 16 lat pracy (w tym okresie przed mianowaniem).
- 4 Na podstawie klauzuli 4 porozumienia ramowego powód uważa, że ustalenie to jest dyskryminujące, ponieważ gdyby uwzględnić wykonywaną pracę w całości, jak ma to miejsce w przypadku porównywalnych nauczycieli zatrudnionych od początku na czas nieokreślony, staż pracy w dniu włączenia do stałego korpusu urzędniczego wynosiłby 10 lat, 10 miesięcy i 17 dni. W związku z tym powód wnosi o uznanie, ponowną ocenę i wypłatę wyższego uprawnienia na jego rzecz.

### **Główne argumenty stron w postępowaniu głównym**

- 5 Powód podnosi argument dotyczący równości traktowania pod względem finansowym pracowników mianowanych i pracowników zatrudnionych na czas określony, wynikającej z klauzuli 4 porozumienia ramowego oraz z utrwalonego orzecznictwa Trybunału. Powód powołuje się w szczególności na wyrok Motter i zasadę prawa wywiedzioną z tego wyroku przez Corte di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) (wyrok nr 31149/2019), zgodnie z którą należy odstąpić od stosowania mechanizmu ustanowionego w art. 485 i 489 decreto legislativo (dekretu ustawodawczego) nr 297/94, jeżeli prowadziłby on do zaliczenia na rzecz pracownika zatrudnionego na czas określony krótszego stażu pracy niż staż pracy, jaki nauczyciel zatrudniony od początku na czas nieokreślony osiągnąłby na tym samym stanowisku w tym samym okresie. Zdaniem Corte di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy) ocena dyskryminacji musi być przeprowadzona indywidualnie w każdym przypadku poprzez dokonanie w chwili włączenia do stałego korpusu urzędniczego podwójnego ustalenia – rzeczywistego i teoretycznego – stażu pracy i zastosowanie korzystniejszego z nich. To właśnie w wyniku takiego porównania „in concreto” powód podnosi, że jego staż pracy w dniu włączenia do stałego korpusu urzędniczego jest o prawie 5 miesięcy dłuższy.

### **Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania prejudycjalnego**

- 6 Sąd odsyłający zwraca się do Trybunału z pytaniem, czy przyjęta w wyroku Corte di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy) nr 31149/2019 metoda „oceny indywidualnie w każdym przypadku” jest w pełni zgodna z zasadami wyrażonymi w tym względzie w orzecznictwie Unii. W szczególności w przywołanym powyżej wyroku Motter Trybunał orzekł już, że klauzula 4 porozumienia ramowego co do zasady nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które dla celów stażu pracy pozwala zaliczać, w odniesieniu do pracowników, którzy zostali włączeni do stałego korpusu urzędniczego na podstawie kwalifikacji, w całości pierwsze cztery lata pracy na podstawie umowy na czas określony, a dalsze lata pracy pozwala zaliczać tylko częściowo, w proporcji dwóch trzecich.
- 7 W odniesieniu do sprawy Motter stan faktyczny i prawny, przesłanki istotności i dopuszczalności oraz obiektywne wymogi, na które powołuje się rząd włoski, pozostają niezmienione. Konieczność wystąpienia z niniejszym odesłaniem prejudycjalnym ma również na celu zwrócenie uwagi Trybunału na przepisy art. 4 ust. 3 decreto presidenziale (dekretu prezydenckiego) nr 399/88, które w ogóle nie zostały przywołane w sprawie Motter, oraz na przepisy art. 11 ust. 14 legge (ustawy) nr 124/99, które zostały przywołane w tej sprawie jedynie marginalnie. Obiektywnym uzasadnieniem odmiennego traktowania, które podnosi powód, mogłoby być bowiem również późniejsze odzyskanie, po upływie okresu 16 lat pracy, nabytego stażu pracy zgodnie z art. 4 ust. 3 decreto presidenziale (dekretu prezydenckiego) nr 399/88. Ponadto na podstawie art. 11 ust. 14 legge (ustawy) nr 124/99 różne okresy pracy nauczyciela zatrudnionego na czas określony, które

trwały znacznie krócej niż rok i których tygodniowy wymiar czasu pracy był różny, zostały zaliczone na rzecz powoda jako pełne lata pracy.

- 8 Przywołane odstępianie od stosowania mechanizmu ustanowionego w art. 485 i 489 decreto legislativo (dekretu ustawodawczego) nr 297/94 nie może być częściowe, ani nie może prowadzić do zastosowania wobec pracownika zatrudnionego na czas określony przepisów innych niż te, z których może korzystać porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony. W konsekwencji, zgodnie z zaproponowaną przez Corte di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) metodą ustalenia [stażu pracy] powód utraciłby prawo do zaliczenia niepełnych lat na podstawie art. 11 ust. 14 legge (ustawy) nr 124/99, który jest przepisem dotyczącym wyłącznie nauczycieli zatrudnionych na czas określony, a także utraciłby możliwość odzyskania stażu pracy na podstawie art. 4 ust. 3 decreto presidenziale (dekretu prezydenckiego) nr 399/88 w zakresie, w jakim jest ono związane z mechanizmem skrócenia liczby lat przed mianowaniem i następujących po czwartym roku. Powstaje zatem pytanie, czy okres około 5 miesięcy rzeczywistego stażu pracy, który utracono w chwili pierwszego zakwalifikowania do określonej grupy zaszerogowania płacowego przy mianowaniu, jest rzeczywiście i odpowiednio rekompensowany przez okres 3 lat, 2 miesięcy i 20 dni stażu pracy wynikającego z teoretycznego ustalenia, który to okres może być w pełni odzyskany w ewentualnych przyszłych i potencjalnie odmiennych okolicznościach w odniesieniu do innej jednostki.
- 9 W takiej sytuacji metoda opracowana przez Corte di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) niekoniecznie prowadziłyby do rezultatów korzystniejszych dla pracownika zatrudnionego na czas określony w porównaniu z rezultatami, jakie zapewnia uregulowanie uznane za dyskryminujące, lecz przeciwnie, mogłaby ona mieć niekorzystny skutek, biorąc pod uwagę cały okres aktywności zawodowej.

W wyroku Valenza i in. Trybunał orzekł już, że charakter stosunku pracy na czas określony nie może uzasadniać różnic przy ustalaniu nabytego stażu pracy. Sąd odsyłający zwraca się zatem do Trybunału z pytaniem, jaki moment jest decydujący dla oceny dyskryminacji.