



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (deseti senat)

z dne 14. septembra 2016*

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Direktiva 1999/70/ES — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP — Določbe od 3 do 5 — Veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem zdravstvu — Ukrepi za preprečevanje zlorab veriženja delovnih razmerij za določen čas — Sankcije — Transformacija delovnega razmerja — Pravica do odpravnine“

V zadevi C-16/15,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (upravno sodišče št. 4 v Madridu, Španija) z odločbo z dne 16. januarja 2015, ki je prispela na Sodišče 19. januarja 2015, v postopku

María Elena Pérez López

proti

Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid),

SODIŠČE (deseti senat),

v sestavi F. Biltgen (poročevalec), predsednik senata, A. Borg Barthet, sodnik, in M. Berger, sodnica,

generalni pravobranilec: M. Bobek,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju pisnih stališč, ki so jih predložili:

- za M. E. Pérez López L. García Botella, odvetnik,
- za špansko vlado A. Gavela Llopis, agentka,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in J. Guillem Carrau, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

* Jezik postopka: španščina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določb od 3 do 5 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med M. E. Pérez López in Servicio Madrileño de Salud, Comunidad de Madrid (služba za zagotavljanje javnih zdravstvenih storitev, skupnost Madrid, Španija) zaradi pravne opredelitve njenega delovnega razmerja v obliki zaporednih imenovanj za občasno javno uslužbenko.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V skladu s členom 1 Direktive 1999/70 je namen te direktive „uveljaviti okvirni sporazum [...], sklenjen [...] med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP)“.
- 4 V točkah 6, 7 in 8 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma je navedeno:
 - „6. ker so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas splošna oblika delovnih razmerij in prispevajo h kakovosti življenja zadevnih delavcev in k izboljšanju poslovnih rezultatov;
 7. ker je uporaba pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki temeljijo na objektivnih razlogih, način preprečevanja zlorab;
 8. ker so pogodbe o zaposlitvi za določen čas značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih, kar morebiti ustreza delodajalcem in tudi delavcem“.
- 5 V skladu z določbo 1 okvirnega sporazuma je namen okvirnega sporazuma, prvič, izboljšanje kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije, in drugič, vzpostavitev okvirja za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.
- 6 Določba 2 okvirnega sporazuma, naslovljena „Področje uporabe“, v točki 1 določa:

„Ta sporazum se uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici.“
- 7 Določba 3 okvirnega sporazuma, naslovljena „Opredelitve“, določa:
 - „1. V tem sporazumu izraz ‚delavec, zaposlen za določen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.
 2. V tem sporazumu izraz ‚primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za nedoločen čas v istem podjetju, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer se upošteva izobrazba/strokovnost.“

- 8 Določba 4 okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, v točki 1 določa:

„Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.“

- 9 Določba 5 okvirnega sporazuma, naslovljena „Ukrepi za preprečevanje zlorab“, v točki 1 določa:

„Za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev:

- (a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev [podaljšanje] takšnih pogodb ali razmerij;
- (b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;
- (c) število obnovitev [podaljšanj] takšnih pogodb ali razmerij.“

Špansko pravo

- 10 Člen 9 Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (zakon 55/2003 o okvirnih kadrovskih predpisih za javne uslužbenke v zdravstvenih službah) z dne 16. decembra 2003 (BOE št. 301, z dne 17. decembra 2003, str. 44742, v nadaljevanju: okvirni kadrovski predpisi) določa:

„1. Če je potrebno, ali nujno, ali zaradi izvajanja začasnih, občasnih ali izrednih programov, lahko zdravstvene službe imenujejočasne javne uslužbenke v zdravstvu.

Imenovanje začasnega javnega uslužbenca v zdravstvu je lahko prehodno, občasno ali zaradi nadomeščanja.

2. Prehodno imenovanje se uporabi zaradi zapolnitve praznega delovnega mesta v zdravstvenih centrih ali službah, kadar je treba opraviti ustrezne naloge.

Imenovanje za prehodnega javnega uslužbenca v zdravstvu preneha, ko se na njegovo delovno mesto v skladu s postopkom, določenim v zakonskih ali podzakonskih aktih, imenuje stalni javni uslužbenec ali če se navedeno delovno mesto ukine.

3. Občasno imenovanje se uporabi v naslednjih primerih:

- (a) če gre za opravljanje določenega začasnega, občasnega ali izrednega dela;
- (b) če je potrebno za zagotavljanje stalnega in nepretrganega delovanja zdravstvenih centrov;
- (c) če je treba zaradi krajšega delovnega časa opraviti dodatno delo.

Imenovanje za občasnega javnega uslužbenca v zdravstvu preneha, če je delo, za katero je bil zaposlen, opravljeno, ali se izteče rok, ki je izrecno določen v odločbi o imenovanju, ali če se ukinejo naloge, ki so bile podlaga za imenovanje.

Če pride do več kot dveh imenovanj za opravljanje istega dela v skupnem trajanju 12 mesecev ali več v dveh letih, je treba preučiti razloge zanje, zato da se po potrebi presodi, ali je treba ustvariti strukturno delovno mesto v kadrovskem načrtu centra.

[...]“

- 11 V skladu z določbami člena 15(3) texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (prečiščeno besedilo zakona o delovnih razmerjih, ki izhaja iz kraljeve zakonske uredbe 1/1995) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75, z dne 29. marca 1995, str. 9654) v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), „se začasne pogodbe, sklenjene z namenom obida zakona, štejejo za sklenjene za nedoločen čas“.
- 12 V skladu s členom 3 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kraljeva uredba 2720/1998 o izvajanju člena 15 zakona o delovnih razmerjih na področju pogodb za določen čas) z dne 18. decembra 1998 (BOE št. 7, z dne 8. januarja 1999, str. 568) je bila pogodba o občasnem delu, ki spada med pogodbe za določen čas, zasnovana zaradi zadovoljevanja občasnih potreb.
- 13 Člen 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih določa, da ima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, razen v primeru pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) in pogodb o poklicnem usposabljanju, pravico do odpravnine, ki ustreza delu plače za 12 dni za vsako leto dela.

Dejansko stanje v sporu o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 14 M. E. Pérez López so od 5. februarja do 31. julija 2009 zaposlili v univerzitetni bolnišnici v Madridu kot medicinsko sestro s statusom občasne javne uslužbenke. V skladu z določbami člena 9(3) okvirnih kadrovskih predpisov je bilo v imenovanju kot utemeljitveni razlog navedeno „opravljanje določenega začasnega, občasnega ali izrednega dela“, delo pa je bilo opisano kot „opravljanje dela v tej bolnišnici za zagotavljanje zdravstvene nege“.
- 15 Po izteku te prve pogodbe o zaposlitvi je bila M. E. Pérez López na podlagi pogodb za določen čas, ki so bile vsakič sestavljene enako, še sedemkrat imenovana za tri, šest ali devet mesecev, tako da je delo opravljala neprekinjeno od 5. februarja 2009 do 31. marca 2013.
- 16 Ob zadnji od zgoraj navedenih pogodb o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za obdobje od 1. januarja 2013 do 31. marca 2013, je Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid (regionalno ministrstvo za gospodarstvo in finance skupnosti Madrid, Španija) izdalo odredbo z dne 28. januarja 2013, s katero je z namenom znižanja javne porabe odredilo prenehanje delovnega razmerja občasnih javnih uslužbencev na datum prenehanja imenovanja ter izplačilo vseh še neizplačanih plač za opravljeno delo, celo če je že bilo predvideno takojšnje novo imenovanje tega zaposlenega.
- 17 Na podlagi navedene odredbe je bila M. E. Pérez López 8. marca 2013 obveščena o prenehanju delovnega razmerja z madridsko zdravstveno službo z učinkom od 31. marca 2013. Vendar jo je uprava 21. marca 2013 obvestila o novem imenovanju, ki je bilo enako prejšnjim, med njim in prejšnjim pa ni bilo prekinitve, za obdobje od 1. aprila do 30. junija 2013.
- 18 M. E. Pérez López je 30. aprila 2013 vložila upravno pritožbo zoper navedeno odločbo o prenehanju delovnega razmerja in zoper novo imenovanje za občasno javno uslužbenko. Ko se je zakonsko določen rok, po izteku katerega se šteje, da je bila pritožba zavrnjena zaradi molka pristojnega organa, iztekel, je 13. septembra 2013 vložila tožbo pri Juzgado de la Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (upravno sodišče št. 4 v Madridu, Španija), v utemeljitev katere v bistvu navaja, da namen njenih

zaporednih imenovanj ni bil zadovoljiti občasne ali izredne potrebe zdravstvenih služb, ampak so bila dejansko namenjena trajnemu opravljanju dejavnosti. Zato naj bi šlo pri veriženju pogodb za določen čas, ki so bile z njo sklenjene, za kršitev zakona in bi morale pripeljati do transformacije njenega delovnega razmerja.

- 19 Po mnenju predložitvenega sodišča obravnavana nacionalna zakonodaja, zlasti člen 9 okvirnih kadrovskih predpisov, ne vsebuje ukrepov, ki bi dejansko omejevali veriženje pogodb za določen čas. Čeprav je določeno najdaljše trajanje delovnega razmerja občnih javnih uslužbencev, pa naj bi namreč uprava svobodno presojala razloge, ki upravičujejo uporabo pogodb za določen čas, in to, ali je primerno ustvariti stalno delovno mesto za potrebe zdravstvenih služb. Če pa bi tako delovno mesto bilo ustvarjeno, pa naj bi negotov položaj delavcev ostal, saj naj bi uprava imela možnost, da zapolni ta delovna mesta s prehodnimi javnimi uslužbenci, ne da bi bila omejena z vidika trajanja ali števila podaljšanj pogodb o zaposlitvi za določen čas teh zaposlenih.
- 20 Predložitveno sodišče prav tako dvomi o združljivosti obravnavanih nacionalnih določb z načelom prepovedi diskriminacije, kakor je izraženo v določbi 4 okvirnega sporazuma. Poudarja, da so občasni javni uslužbenci v zdravstvenih službah, za katere veljajo okvirni kadrovski predpisi, in delavci, ki jih zavezuje pogodba o zaposlitvi za občasno delo, za katero se uporablja zakon o delovnih razmerjih, v primerljivih delovnih razmerjih za določen čas. Predložitveno sodišče navaja, da drugače od določb, ki veljajo za občasne javne uslužbence, zakon o delovnih razmerjih ne samo, da delavcem, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, priznava odpravnino, ki ustreza delu plače za 12 dni za vsako leto dela ali manjši delež, ampak vključuje tudi klavzulo v prid stabilnosti zaposlitve v obliki domneve, da se pogodbe za določen čas, sklenjene z namenom obida zakona, štejejo za sklenjene za nedoločen čas.
- 21 V takih okoliščinah je Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (upravno sodišče št. 4 v Madridu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali je člen 9(3) [okvirnih kadrovskih predpisov] v nasprotju z [okvirnim sporazumom] in ga zato ni mogoče uporabiti, ker spodbuja zlorabe, ki izhajajo iz zaporednih imenovanj za občasne uslužbence, v obsegu, v katerem:
- (a) ne določa skupnega najdaljšega trajanja zaporednih imenovanj za občasne uslužbence, niti največjega števila ponovnih imenovanj;
 - (b) prepušča upravi, da po lastni presoji odloča o tem, ali se bodo ustvarila strukturna delovna mesta, če pride do več kot dveh imenovanj za opravljanje istega dela v skupnem trajanju 12 ali več mesecev v dveh letih;
 - (c) omogoča imenovanja za občasne uslužbence, ne da bi se zahtevalo, da se v teh imenovanjih navede konkretni objektivni začasni, občasni ali izredni razlog, ki jih upravičuje?
2. Ali je člen 11(7) odredbe regionalnega ministrstva za gospodarstvo in finance skupnosti Madrid z dne 28. januarja 2013 v nasprotju z [okvirnim sporazumom] in ga torej ni mogoče uporabiti, ker določa, da „mora na datum, ko imenovanje poteče, delovno razmerje vsekakor prenehati in je treba poravnati vse še neizplačane plače za opravljeno delo, vključno v primerih, v katerih bi v nadaljevanju prišlo do novega imenovanja v korist istega nosilca“, torej ne glede na to, ali konkretni objektivni razlog, ki je upravičeval imenovanje, ki je določeno v določbi 3(1) okvirnega sporazuma, še obstaja ali ne?
3. Ali je razlaga člena 9(3), tretji pododstavek, [okvirnih kadrovskih predpisov] v tem smislu, da je treba v primeru več kot dveh imenovanj za enako delo v skupnem trajanju 12 ali več mesecev v dveh letih ustvariti strukturno delovno mesto v kadrovskem načrtu centra ter torej delavca, ki je bil imenovan za občasnega javnega uslužbenca, preimenovati v prehodnega javnega uslužbenca, v skladu s ciljem, ki se skuša doseči z [okvirnim sporazumom]?

4. Ali je to, da se odpravnina, priznana delavcem, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za občasno delo, prizna občasnim javnim uslužbencem v zdravstvu glede na vsebinsko enakost obeh položajev, v skladu z načelom prepovedi diskriminacije, ki je priznано v [okvirnem sporazumu], saj ne bi bilo smiselno, če bi se delavce z enakimi kvalifikacijami za delo v istem podjetju (madridska zdravstvena služba), na isti funkciji in za pokrivanje enakih občasnih potreb, obravnavalo različno ob prenehanju delovnega razmerja, ne da bi obstajal očiten razlog, iz katerega ne bi bilo mogoče med seboj primerjati pogodb za določen čas, da bi se izognilo diskriminatornim položajem?“
- 22 Predložitveno sodišče je Sodišču predlagalo, naj zadevo obravnava po hitrem postopku na podlagi člena 105(1) Poslovnika Sodišča. S sklepom predsednika Sodišča z dne 24. aprila 2015 je bil ta predlog zavrnjen.

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo in tretje vprašanje

- 23 S prvim in tretjim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 5 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje temu, da bi organi zadevne države članice uporabljali nacionalno zakonodajo, kot je obravnavana v postopku v glavni stvari, tako da bi se veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem zdravstvu štelo za utemeljeno z „objektivnimi razlogi“ v smislu navedene določbe zato, ker te pogodbe temeljijo na zakonskih določbah, ki omogočajo veriženje pogodb za zagotavljanje določenega začasnega, občasnega ali izrednega dela, in ker ima uprava diskrecijsko pravico pri odločanju, ali bo ustvarila strukturna delovna mesta, s čimer bi prenehalo delovno razmerje občasnih javnih uslužbencev.

Področje uporabe okvirnega sporazuma

- 24 Najprej je treba opozoriti, da je iz besedila določbe 2, točka 1, okvirnega sporazuma razvidno, da je področje uporabe tega okvirnega sporazuma opredeljeno široko, saj se na splošno nanaša na „delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici“. Poleg tega pojem „delavci, zaposleni za določen čas“ v smislu okvirnega sporazuma, ki je določen v določbi 3, točka 1, tega sporazuma zajema vse delavce, brez razlikovanja glede na to, ali je delodajalec, pri katerem so zaposleni, javni ali zasebni subjekt, in ne glede na opredelitev njihove pogodbe po nacionalnem pravu (sodbe z dne 4. julija 2006, Adeneler in drugi, C-212/04, EU:C:2006:443, točka 56; z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, točka 38; z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točki 28 in 29, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 67).
- 25 Ker okvirni sporazum ne izključuje nobenega posebnega sektorja, delavka, kot je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, ki je zaposlena kot medicinska sestra in je občasna javna uslužbenka javne zdravstvene službe, spada na področje uporabe okvirnega sporazuma.

Razlaga določbe 5, točka 1, okvirnega sporazuma

- 26 V zvezi z razlago določbe 5 okvirnega sporazuma je treba spomniti, da je namen te določbe uresničevanje enega od njegovih ciljev, in sicer, da se omeji veriženje pogodb ali delovnih razmerij za določen čas, ki je lahko morebitni vir zlorab v škodo delavcev, z določitvijo nekaj minimalnih varovalnih določb, ki naj bi preprečile, da bi položaj delavcev postal negotov (sodbe z dne 4. julija 2006, Adeneler in drugi, C-212/04, EU:C:2006:443, točka 63; z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, točka 73; z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10,

EU:C:2012:39, točka 25; z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, točka 41; z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 54, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 72).

- 27 Kot namreč izhaja iz drugega odstavka preambule okvirnega sporazuma ter točk 6 in 8 splošnih ugotovitev navedenega okvirnega sporazuma, je stabilnost zaposlitve pomemben element zaščite delavcev, saj pogodbe o zaposlitvi za določen čas ustrezajo tako potrebam delodajalcev kot tudi delavcev le v nekaterih okoliščinah (sodbe z dne 4. julija 2006, Adeneler in drugi, C-212/04, EU:C:2006:443, točka 62; Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 55, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 73).
- 28 Tako določba 5, točka 1, okvirnega sporazuma državam članicam zaradi preprečevanja zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, nalaga dejansko in zavezujoče sprejetje vsaj enega od ukrepov, ki so naštetih v njej, kadar v nacionalnem pravu držav članic ni enakovrednih zakonskih ukrepov. Trije ukrepi, ki so tako naštetih v odstavku 1, točke od (a) do (c), navedene določbe, se nanašajo na objektivne razloge, ki upravičujejo podaljšanje takšnih pogodb ali delovnih razmerij, na najdaljše skupno trajanje takšnih zaporednih pogodb ali delovnih razmerij oziroma na število njihovih podaljšanj (glej zlasti sodbe z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, točka 74; z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točka 26; z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, točka 42; z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 56, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 74).
- 29 Države članice imajo v zvezi s tem polje proste presoje, saj lahko uporabijo enega ali več ukrepov, naštetih v točki 1, od (a) do (c), te določbe, ali že obstoječe ustrezne zakonske ukrepe, vse to pa ob upoštevanju potreb posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev (sodbi z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 59 in navedena sodna praksa, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 75).
- 30 Tako določba 5, točka 1, okvirnega sporazuma za države članice določa splošni cilj preprečevanja takšnih zlorab, pri tem pa jim prepušča izbiro sredstev za uresničitev tega cilja, če ne ogrozijo tega cilja ali polnega učinka okvirnega sporazuma (sodbi z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 60, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 76).
- 31 Če pravo Unije – kot je to v obravnavani zadevi – ne določa posebnih sankcij in bi bila zloraba kljub temu ugotovljena, je poleg tega naloga nacionalnih organov, da sprejmejo ustrezne ukrepe, ki morajo biti ne le sorazmerni, ampak tudi dovolj učinkoviti in odvračilni, da zagotovijo polni učinek pravil, sprejetih za izvajanje okvirnega sporazuma (sodbi z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 62 in navedena sodna praksa, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 77).
- 32 Kadar zadevno področje ni urejeno s pravom Unije in so predpisi za izvajanje teh pravil določeni v nacionalnem pravnem redu držav članic na podlagi načela njihove postopkovne avtonomije, pa ti predpisi ne smejo biti manj ugodni od tistih, ki urejajo podobne položaje, ki zadevajo zgolj nacionalno pravo (načelo enakovrednosti), niti ne smejo dejansko onemogočiti ali močno otežiti izvrševanja pravic, ki jih podeljuje pravni red Unije (načelo učinkovitosti) (sodbi z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 63 in navedena sodna praksa, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 78).

- 33 Iz tega sledi, da mora ob zlorabi, ki izhaja iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, obstajati možnost uporabe ukrepa, ki dejansko in enakovredno zagotavlja varstvo delavcev, da bi se tako ta zloraba ustrezno sankcionirala in bi se odpravile posledice kršitve prava Unije (sodbi z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 64 in navedena sodna praksa, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 79).
- 34 Poleg tega je treba opozoriti, da ni naloga Sodišča, da se izreče o razlagi določb nacionalnega prava, pač pa je to izključno naloga predložitvenega sodišča ali, po potrebi, pristojnih nacionalnih sodišč, ki morajo ugotoviti, ali določbe nacionalne zakonodaje, ki se uporabljajo, izpolnjujejo zahteve, navedene v določbi 5 okvirnega sporazuma (sodbi z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 66 in navedena sodna praksa, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 81).
- 35 Predložitveno sodišče mora torej načeloma presoditi, koliko pogoji uporabe in dejansko izvajanje upoštevni določb nacionalnega prava pomenijo ustrezen ukrep za preprečevanje in po potrebi sankcioniranje zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas (sodbi z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 67 in navedena sodna praksa, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 82).
- 36 Vendar lahko Sodišče, ko odloča o vprašanju za predhodno odločanje, po potrebi poda pojasnila, ki nacionalno sodišče usmerjajo pri njegovi presoji (sodbi z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 68 in navedena sodna praksa, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 83).
- 37 V tem okviru je treba preveriti, ali določbe nacionalne zakonodaje, obravnavane v postopku v glavni stvari, ki dopuščajo podaljšanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v zdravstvenih službah, lahko pomenijo ukrepe iz določbe 5, točka 1, okvirnega sporazuma in, natančneje, objektivne razloge, ki upravičujejo podaljšanje pogodb ali delovnih razmerij za določen čas.
- 38 Glede obstoja „objektivnega razloga“ iz sodne prakse izhaja, da je treba ta pojem razumeti tako, da se nanaša na določene in konkretne okoliščine, ki označujejo določeno dejavnost in ki so posledično take, da v tem posebnem okviru upravičujejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebne narave nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene take pogodbe, in značilnosti, ki so z njimi neločljivo povezane, ali pa, odvisno od primera, posledica sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice (sodbe z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, točka 96 in navedena sodna praksa; z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točka 27, in z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, točka 45).
- 39 Nacionalna določba, ki bi na splošno in abstraktno z zakonsko ali podzakonsko normo dovolila veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, pa ne bi bila v skladu z zahtevami, navedenimi v prejšnji točki te sodbe (sodbe z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, točka 97 in navedena sodna praksa; z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točka 28, in z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, točka 46).
- 40 Na podlagi take povsem formalne določbe namreč ni mogoče ugotoviti objektivnih in jasnih meril za preizkus, ali je podaljšanje takih pogodb resnično potrebno, ali se z njim lahko doseže namen, ki se mu sledi, in ali je za ta namen nujno. Taka določba pomeni torej dejansko tveganje, da se bodo tovrstne pogodbe zlorabljale, in torej ni združljiva s ciljem in polnim učinkom okvirnega sporazuma (glej v tem

smislu sodbe z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, točki 98 in 100 ter navedena sodna praksa; z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točka 29, in z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, točka 47).

- 41 V zvezi z zadevo v postopku v glavni stvari je treba poudariti, da upoštevna nacionalna zakonodaja natančno določa pogoje, pod katerimi je mogoče verižiti pogodbe o zaposlitvi oziroma delovna razmerja za določen čas. Tovrstno veriženje pogodb je na podlagi člena 9(3) okvirnih kadrovskih predpisov dovoljeno, odvisno od primera, če gre za opravljanje določenega začasnega, občasnega ali izrednega dela, če je to potrebno za zagotavljanje stalnega in nepretrganega delovanja zdravstvenih centrov ali če je treba zaradi skrajšanja delovnega časa opraviti dodatno delo.
- 42 Ta določba še določa, da če pride do več kot dveh imenovanj za enako delo za skupaj dvanajst mesecev ali več v dveh letih, pristojna uprava preuči vzroke za ta imenovanja in odloči, ali bi bilo primerno ustvariti dodatno strukturno delovno mesto.
- 43 Iz tega sledi, da nacionalna zakonodaja, ki se obravnava v postopku v glavni stvari, ne predpisuje splošnega in abstraktnega dovoljenja za veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, temveč določa, da je tovrstne pogodbe dovoljeno sklepati v bistvu samo za zadovoljevanje začasnih potreb.
- 44 V zvezi s tem je treba spomniti, da začasno nadomeščanje drugega zaposlenega zaradi zadostitve začasne potrebe delodajalca po delavcih namreč lahko načeloma pomeni „objektivni razlog“ v smislu določbe 5, točka 1(a), tega okvirnega sporazuma (glej v tem smislu sodbe z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, točki 101 in 102; z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točka 30, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 91).
- 45 Glede tega je treba ugotoviti, da je v upravi, ki ima veliko zaposlenih, kot je to v javnem zdravstvu, neizogibno, da se pojavi potreba po začasnem nadomeščanju, med drugim zaradi odsotnosti osebja, ki je na bolniškem, porodniškem, starševskem ali drugem dopustu. Začasno nadomeščanje zaposlenih v teh okoliščinah bi lahko bilo objektivni razlog v smislu določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma, ki upravičuje to, da so pogodbe o zaposlitvi z osebami, ki nekoga nadomeščajo, sklenjene za določen čas, in da se te pogodbe, če se pojavi nova potreba, podaljšajo ob upoštevanju zahtev, ki jih glede tega določa okvirni sporazum (glej v tem smislu sodbi z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točka 31, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 92).
- 46 Poleg tega je treba poudariti, da je javna uprava zadolžena za organizacijo zdravstvenih storitev tako, da je stalno zagotovljeno, da število članov zdravstvenega osebja ustreza številu bolnikov, ta obveznost pa je odvisna od številnih dejavnikov, ki naj bi odražali posebno potrebo po prožnosti, ki lahko v skladu s sodno prakso iz točke 40 te sodbe v tem posebnem sektorju z vidika določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma objektivno upraviči veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas.
- 47 Ni pa mogoče sprejeti, da se pogodbe o zaposlitvi za določen čas podaljšujejo zato, da bi se v zdravstvenih službah stalno in trajno opravljale naloge, za katere je običajno zadolženo redno bolnišnično osebje (glej, po analogiji, sodbe z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, točka 58).
- 48 Podaljševanje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas za zadovoljitev potreb, ki dejansko niso začasne, temveč stalne in trajne, namreč ni upravičeno v smislu določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma, saj je taka uporaba pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas v neposrednem nasprotju s predpostavko, na kateri temelji navedeni okvirni sporazum, in sicer, da so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas prevladujoča oblika delovnih razmerij, čeprav so pogodbe o zaposlitvi za določen čas značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih (glej

v tem smislu sodbi z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točki 36 in 37, in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 100).

- 49 Spoštovanje določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma torej zahteva konkretno preverjanje, da je namen podaljšanja zaporednih pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas premostitev začasnih potreb in da se nacionalna določba, kot je obravnavana v postopku v glavni stvari, dejansko ne uporablja za zadostitev stalne in trajne potrebe delodajalca po zaposlenih (glej v tem smislu sodbi z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točki 39 in navedena sodna praksa, ter z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 101).
- 50 Glede tega iz položaja tožeče stranke v postopku v glavni stvari, kot je opisan v predložitveni odločbi, izhaja, da pri zaporednih imenovanjih M. E. Pérez López zaradi zagotavljanja bolnišničnih zdravstvenih storitev očitno ne gre zgolj začasne potrebe delodajalca.
- 51 Ta ugotovitev je podprta s presojo predložitvenega sodišča, ki je zapolnjevanje delovnih mest z imenovanjem začasnih javnih uslužbencev v zdravstvu opredelilo kot „značilno slabost“ in meni, da na območju Madrida približno 25 % od 50.000 delovnih mest za zdravnike in zdravstveno osebje zaseda začasno imenovano osebje, ki v nekaterih skrajnih primerih neprekinjeno dela več kot 15 let, v povprečju pa med 5 in 6 let.
- 52 V teh okoliščinah je treba določbo 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje temu, da bi organi zadevne države članice uporabljali nacionalno zakonodajo, kot je obravnavana v postopku v glavni stvari, tako da bi se podaljšanje zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem zdravstvu štelo za utemeljeno z „objektivnimi razlogi“ v smislu navedene določbe zato, ker te pogodbe temeljijo na zakonskih določbah, ki omogočajo podaljšanje pogodb za opravljanje določenega začasnega, občasnega ali izrednega dela, medtem ko so v resnici te potrebe stalne in trajne.
- 53 Kar zadeva še polje proste presoje, ki ga ima uprava v zvezi z ustvarjanjem strukturnih delovnih mest, je treba spomniti, da je ta institut, ki omogoča ustvariti stalno delovno mesto, tako kot institut, v skladu s katerim se pogodba za določen čas spremeni v delovno razmerje za nedoločen čas, lahko učinkovito pravno sredstvo zoper zlorabo pogodb za določen čas (glej v tem smislu sodbo z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, točka 170).
- 54 Tudi če se nacionalna zakonodaja, ki dovoljuje veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, zato da se nadomesti uslužbenec, ki čakajo na zasedbo ustvarjenih strukturnih delovnih mest, načeloma lahko utemelji z objektivnim razlogom, pa mora biti konkretna uporaba tega razloga glede na posebnosti zadevne dejavnosti in pogoje njenega opravljanja v skladu z zahtevami okvirnega sporazuma (glej v tem smislu sodbi z dne 26. januarja 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, točka 34 in navedena sodna praksa, ter z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, C-61/13, C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 99).
- 55 V tem primeru je treba ugotoviti, da nacionalna zakonodaja, ki se obravnava v postopku v glavni stvari, ne določa nobene obveznosti pristojne uprave, da ustvari dodatna strukturna delovna mesta, zato da preneha delovno razmerje občasnih javnih uslužbencev. Nasprotno, iz ugotovitev predložitvenega sodišča izhaja, da bi bili na ustvarjena strukturna delovna mesta „začasno“ imenovani prehodni javni uslužbenci, ne da bi pri tem obstajala omejitev v zvezi s trajanjem pogodb o zaposlitvi na podlagi prehodnega imenovanja niti glede števila podaljšanj teh pogodb, tako da je negotov položaj delavcev dejansko stalen. Taka zakonodaja pa lahko v nasprotju z določbo 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma dopusti podaljševanje pogodb o zaposlitvi za določen čas za pokrivanje potreb, ki so stalne in trajne, medtem ko iz ugotovitev v točki 52 te sodbe izhaja, da obstaja strukturno pomanjkanje delovnih mest za stalne uslužbenec v zadevni državi članici.

56 Ob upoštevanju vseh zgoraj navedenih premislekov je treba na zastavljeni prvo in tretje vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje temu, da organi zadevne države članice uporabljajo nacionalno zakonodajo, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, tako da:

- štejejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem zdravstvu za utemeljeno z „objektivnimi razlogi“ v smislu navedene določbe z obrazložitvijo, da te pogodbe temeljijo na zakonskih določbah, ki dovoljujejo veriženje zaradi opravljanja določenega začasnega, občasnega ali izrednega dela, medtem ko so navedene potrebe dejansko stalne in trajne;
- pristojna uprava ni zavezana ustvariti strukturnih delovnih mest, s čimer bi prenehalo delovno razmerje občasnih javnih uslužbencev, in lahko zapolnjuje ustvarjena strukturna delovna mesta z zaposlovanjem „prehodnih“ uslužbencev, tako da so delavci še naprej v negotovem položaju, čeprav se zadevna država zaveda strukturnega pomanjkanja delovnih mest za stalne uslužbence v tem sektorju.

Drugo vprašanje

57 Z drugim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 5 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, ki določa, da pogodbeno razmerje preneha na datum, določen v pogodbi za določen čas, in da je treba izplačati vse še neizplačane plače ne glede na morebitno novo imenovanje.

58 V zvezi s tem je treba poudariti, da okvirni sporazum ne določa, v katerih okoliščinah se lahko uporabijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, in da njegov namen ni uskladiti vseh nacionalne predpise, ki se nanašajo na pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Namen okvirnega sporazuma je namreč, da zgolj z določitvijo splošnih načel in minimalnih zahtev vzpostavi splošni okvir za zagotovitev enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da so zaščiteni pred diskriminacijo, in prepreči zlorabe, ki izhajajo iz veriženja delovnih razmerij ali pogodb o zaposlitvi za določen čas (sodba z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 63 in navedena sodna praksa, ter sklep z dne 7. marca 2013, Bertazzi in drugi, C-393/11, neobjavljen, EU:C:2013:143, točka 48).

59 Kljub temu pa pristojnost, ki jo imajo države članice za določanje vsebine nacionalnih določb o pogodbah o zaposlitvi, vsekakor ni brez omejitev, saj nikakor ne sme ogroziti cilja ali polnega učinka okvirnega sporazuma (sodba z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 64 in navedena sodna praksa, ter sklep z dne 7. marca 2013, Bertazzi in drugi, C-393/11, neobjavljen, EU:C:2013:143, točka 49).

60 Namen določbe 5 okvirnega sporazuma, ki je omejiti veriženje pogodb ali delovnih razmerij za določen čas, bi bil vsebinsko prazen, če bi zgolj novost delovnega razmerja v skladu z nacionalnim pravom lahko pomenila „objektivni razlog“ v smislu navedene določbe, tako da bi bilo dovoljeno podaljšanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

61 Zato je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 5 okvirnega sporazuma razlagati tako, da načeloma ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da pogodbeno razmerje preneha na datum, določen v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, in da je treba poravnati vse še neizplačane plače ne glede na morebitno novo imenovanje, če ta zakonodaja ne ogroža cilja ali polnega učinka okvirnega sporazuma, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče.

Četrto vprašanje

- 62 Predložitveno sodišče s četrtem vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, ki občasnim uslužbencem ne priznava nobene odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, medtem ko je taka odpravnina priznana primerljivim delavcem, ki so zaposleni na podlagi pogodb o zaposlitvi za občasno delo.
- 63 V zvezi s tem je treba spomniti, da določba 4 okvirnega sporazuma v točki 1 določa, da je glede pogojev za zaposlitev delavce, zaposlene za določen čas, prepovedano obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, zgolj zato, ker so zaposleni za določen čas, razen če je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.
- 64 V skladu z ustaljeno sodno prakso načelo prepovedi diskriminacije zahteva, da se primerljivi položaji ne obravnavajo različno in da se različni položaji ne obravnavajo enako, razen če je taka obravnava objektivno utemeljena (sodba z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 65 in navedena sodna praksa).
- 65 V zvezi s tem je treba pojasniti, da je okvirni sporazum uvedel in konkretiziral načelo prepovedi diskriminacije samo v zvezi z različnim obravnavanjem delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki so v primerljivem položaju (sklepi z dne 11. novembra 2010, Vino, C-20/10, neobjavljen, EU:C:2010:677, točka 56; z dne 22. junija 2011, Vino, C-161/11, neobjavljen, EU:C:2011:420, točka 28, in z dne 7. marca 2013, Rivas Montes, C-178/12, neobjavljen, EU:C:2013:150, točka 43).
- 66 Morebitno različno obravnavanje nekaterih kategorij zaposlenih za določen čas, na katero se sklicuje predložitveno sodišče, ki ne temelji na tem, da gre delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, temveč na tem, da gre za uslužbensko ali delovnopravno razmerje, pa ne spada pod načelo prepovedi diskriminacije, določeno s tem okvirnim sporazumom (glej v tem smislu sklepa z dne 11. novembra 2010, Vino, C-20/10, neobjavljen, EU:C:2010:677, točka 57, in z dne 7. marca 2013, Rivas Montes, C-178/12, neobjavljen, EU:C:2013:150, točki 44 in 45).
- 67 Samo če bi predložitveno sodišče ugotovilo, da uslužbenci, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in opravljajo primerljivo delo, prejmejo odpravnino ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, medtem ko se take odpravnine ne prizna občasnim javnim uslužbencem, potem bi to različno obravnavanje lahko spadalo pod načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4 okvirnega sporazuma (glej v tem smislu sodbo z istega dne, De Diego Porras, točki 37 in 38).
- 68 Ker iz nobenega dokumenta v spisu, predloženem Sodišču, ne izhaja, da v sporu o glavni stvari obstaja različno obravnavanje občnih javnih uslužbencev in uslužbencev, zaposlenih za nedoločen čas, različno obravnavanje, ki je predmet četrtega vprašanja, ki ga je zastavilo predložitveno sodišče, ne spada pod pravo Unije (sklepi z dne 11. novembra 2010, Vino, C-20/10, neobjavljen, EU:C:2010:677, točka 64; z dne 22. junija 2011, Vino, C-161/11, neobjavljen, EU:C:2011:420, točka 30, in z dne 7. marca 2013, Rivas Montes, C-178/12, neobjavljen, EU:C:2013:150, točka 52). Zato to različno obravnavanje spada zgolj pod nacionalno pravo, za razlago katerega je izključno pristojno predložitveno sodišče (sklepa z dne 22. junija 2011, Vino, C-161/11, neobjavljen, EU:C:2011:420, točka 35, in z dne 7. marca 2013, Rivas Montes, C-178/12, neobjavljen, EU:C:2013:150, točka 53).
- 69 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da Sodišče očitno ni pristojno, da bi odgovorilo na četrto zastavljeno vprašanje.

Stroški

- 70 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (deseti senat) razsodilo:

1. Določbo 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je v prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da nasprotuje temu, da organi zadevne države članice uporabljajo nacionalno zakonodajo, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, tako da:
 - štejejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem zdravstvu za utemeljeno z „objektivnimi razlogi“ v smislu navedene določbe z obrazložitvijo, da te pogodbe temeljijo na zakonskih določbah, ki dovoljujejo veriženje zaradi opravljanja določenega začasnega, občasnega ali izrednega dela, medtem ko so navedene potrebe dejansko stalne in trajne;
 - pristojna uprava ni zavezana ustvariti strukturnih delovnih mest, s čimer bi prenehalo delovno razmerje občasnih javnih uslužbencev, in lahko zapolnjuje ustvarjena strukturna delovna mesta z zaposlovanjem „prehodnih“ uslužbencev, tako da so zaposleni še naprej v negotovem položaju, čeprav se zadevna država zaveda strukturnega pomanjkanja delovnih mest za stalne uslužbence v tem sektorju.
2. Določbo 5 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je v prilogi k Direktivi 1999/70, je treba razlagati tako, da načeloma ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da pogodbeno razmerje preneha na datum, določen v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, in da je treba poravnati vse še neizplačane plače ne glede na morebitno novo imenovanje, če ta zakonodaja ne ogroža cilja ali polnega učinka tega okvirnega sporazuma, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče.
3. Sodišče Evropske unije očitno ni pristojno, da bi odgovorilo na četrto vprašanje, ki ga je zastavilo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid (upravno sodišče št. 4 v Madridu, Španija).

Podpisi