



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (šesti senat)

z dne 18. oktobra 2012*

„Socialna politika — Direktiva 1999/70/ES — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP — Določba 4 — Pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju — Nacionalni organ, pristojen za konkurencu — Postopek za ustalitev — Zaposlovanje delavcev, zaposlenih za določen čas, kot redno zaposlenih uradnikov brez izvedenega javnega natečaja — Določitev delovne dobe — Popolno neupoštevanje obdobj službovanja po pogodbah o zaposlitvi za določen čas — Načelo prepovedi diskriminacije“

V združenih zadevah od C-302/11 do C-305/11,

katerih predmet so predlogi za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki jih je vložilo Consiglio di Stato (Italija) s sklepi z dne 29. aprila 2011, ki so prispele na Sodišče 17. junija 2011, v postopkih

Rosanna Valenza (C-302/11 in C-304/11),

Maria Laura Altavista (C-303/11),

Laura Marsella,

Simonetta Schettini,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

proti

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato,

SODIŠČE (šesti senat),

v sestavi U. Løhmus, v funkciji predsednika šestega senata, A. Arabadžiev in C.G. Fernlund (poročevalec), sodnika,

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodna tajnica: A. Impellizzeri, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 7. junija 2012,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Valenza in Altavista G. Pafundi, odvetnik,

* Jezik postopka: italijanščina.

- za Marsella Schettini in Tomassini, G. Arrigo in G. Patrizi, odvetnika,
- za italijansko vlado G. Palmieri, zastopnica, skupaj s S. Varonejem, avvocato dello Stato,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in C. Cattabriga, zastopnika,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevah razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlogi za sprejetje predhodne odločbe se nanašajo na razlago določb 4 in 5 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je bil sklenjen 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum) in ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, str. 43).
- 2 Ti predlogi so bili vloženi v okviru sporov med R. Valenza, M. L. Altavista, L. Marsella, S. Schettini in S. Tomassini na eni strani in Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (v nadaljevanju: AGCM) na drugi v zvezi z zavrnitvijo tega organa, da za določitev njihove delovne dobe, ko so se po posebnem postopku za ustalitev njihovega delovnega razmerja zaposlile za nedoločen čas kot redno zaposlene uradnice, upošteva obdobja službovanja pri istem javnem organu po pogodbah o zaposlitvi za določen čas.

Pravni okvir

Ureditev Unije

- 3 Iz štirinajste uvodne izjave Direktive 1999/70, ki temelji na členu 139(2) ES, je razvidno, da so podpisnice želele skleniti takšen okvirni sporazum, da bi se izboljšala kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije in vzpostavitev okvira, ki bi preprečeval zlorabe zaradi veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.
- 4 V skladu s členom 1 Direktive 1999/70 je namen te direktive „*uveljaviti okvirni sporazum [...], sklenjen [...] med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP), ki je v prilogi k tej direktivi.*“
- 5 V prvem in tretjem odstavku člena 2 te direktive je določeno:

„Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 10. julija 2001 ali zagotovijo, da najpozneje do omenjenega datuma delodajalci in delojemalci po dogovoru uvedejo potrebne ukrepe, pri čemer jih morajo države članice uvesti tako, da bodo vedno lahko zagotavljale rezultate, ki jih nalaga ta direktiva. O tem takoj obvestijo Komisijo.

[...]

Države članice naj se v sprejetih predpisih iz prvega odstavka sklicujejo na to direktivo ali pa naj sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.“

- 6 Direktiva 1999/70 je v skladu s členom 3 začela veljati 10. julija 1999, na dan objave v Uradnem listu Evropskih skupnosti.

7 V skladu z določbo 1 okvirnega sporazuma je namen tega sporazuma:

- „a) izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije;
- b) vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.“

8 Določba 2, točka 1, okvirnega sporazuma 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.“

9 Določba 3 okvirnega sporazuma 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 posebne 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. Če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba ali, če take pogodbe ni, nacionalna zakonodaja, kolektivne pogodbe ali običaji.“

10 Določba 4 okvirnega sporazuma z naslovom „Načelo nediskriminacije“ določa:

„1. Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, [zgolj zato, ker so zaposleni za določen čas,] razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.

[...]

4. Obdobje pridobivanja kvalifikacij z opravljanjem dela, ki se nanašajo na posebne pogoje [za] zaposl[ite]v, [je] enak[o] za delavce, zaposlene za določen čas in tudi za nedoločen čas, razen kjer so različne kvalifikacije, pridobljene z opravljanjem dela določeno obdobje, upravičljive iz objektivnih razlogov.“

11 Določba 5 okvirnega sporazuma z naslovom „Ukrepi za preprečevanje zlorab“ določa:

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

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

2. Države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji in/ali socialni partnerji po potrebi določijo, pod kakšnimi pogoji se pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja:
- a) štejejo za ‚zaporedna‘,
 - b) štejejo za pogodbe ali razmerja za nedoločen čas.“

Nacionalna ureditev

12 Člen 3 Ustave Republike Italije določa načelo enakega obravnavanja.

13 Člen 97 te ustave določa:

„Do zaposlitve v javni upravi se dostopi prek javnega natečaja, razen v primerih, določenih z zakonom“.

14 Člen 1(519) zakona št. 296, ki vsebuje določbe o oblikovanju letnega in večletnega državnega proračuna (finančni zakon 2007) (legge n. 296 disposizioni per la formazione del bilancio e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)), z dne 27. decembra 2006 (redni dodatek h GURI št. 299 z dne 27. decembra 2006) (v nadaljevanju: zakon št. 296/2006) določa:

„Za leto 2007 se 20 % sredstev iz odstavka 513 nameni za ustalenie na predlog nevodstvenih delavcev, ki so najmanj tri leta, tudi s prekinitvami, zaposleni za določen čas ali ki ta pogoj izpolnjujejo na podlagi pogodb, sklenjenih pred 29. septembrom 2006, ali ki so bili najmanj tri leta, tudi s prekinitvami, zaposleni v obdobju petih let pred uveljavitvijo zakona, ki to zagotavlja, pod pogojem, da so se zaposlili prek natečajnih ali zakonsko določenih izbirnih postopkov. Ustalenie osebja, zaposlenega za določen čas v skladu z različnimi postopki, se izvede na podlagi izbirnih preizkusov [...]“

15 Iz informacij, ki jih je Sodišču posredovala italijanska vlada, je razvidno, da pridobi upravičenec do take ustalitve, ki se izvede z upravnim ukrepom, sprejetim po končanem zakonsko določenem postopku, status uradnika, s katerim se razlikuje od „delavcev, zaposlenih v javni upravi“ na podlagi pogodbe zasebnega prava.

16 Člen 75(2) uredbe-zakona št. 112 z dne 25. junija 2008 o nujnih predpisih za gospodarski razvoj, poenostavitev, konkurenčnost in stabilizacijo javnih financ ter sorazmerno davčno porazdelitev (decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributario) (redni dodatek h GURI št. 147 z dne 25. junija 2008) določa:

„Osebni prejemek delavcev, ki so zaposleni pri neodvisnih organih in se je zanje izvedel postopek iz člena 1(519) zakona [št. 296/2006], se določi v višini osnovne plače ob vstopu in se jim ne prizna delovna doba, dosežena na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas ali specializacije, prav tako se jim ne priznajo višji stroški, dodeli pa se jim individualni dodatek, ki se izčrpa z bodočimi izplačili in se ne določi ponovno, v višini morebitne razlike med doseženim osebnim prejemkom in tistim, do katerega bi bili upravičeni po imenovanju v naziv“.

17 Člen 36 zakonskega dekreta št. 165 z dne 30. marca 2001 o splošnih pravilih organizacije dela v javni upravi (decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) (redni dodatek h GURI št. 106 z dne 9. maja 2001) določa:

„1. Javna uprava zaposluje za svoje običajne potrebe izključno na podlagi pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas po postopkih zaposlovanja, določenih v členu 35.

2. Javna uprava lahko zaradi začasnih in izjemnih potreb uporabi prilagodljive pogodbene oblike za zaposlitev in delo osebja, ki jih določata civilni zakonik in zakon o delovnih razmerjih v podjetjih, ob spoštovanju veljavnih postopkov zaposlovanja. Nacionalne kolektivne pogodbe urejajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas brez poseganja v pristojnost uprave, da v skladu z veljavnimi zakonskimi določbami opredeli organizacijske potrebe. [...]

[...]

5. Kršitev prisilnih določb na področju zaposlovanja in dela delavcev v javni upravi ne sme povzročiti, da navedena javna uprava sklene pogodbe za nedoločen čas, ne glede na odgovornost in sankcije, ki lahko zaradi tega nastanejo. Zadevni delavec ima pravico do povrnitve nastale škode, ker je opravljal delo tako, da so bile kršene prisilne določbe. Uprava je od odgovornih vodilnih oseb dolžna zahtevati, da povrnejo iz tega naslova izplačane zneske, kadar je kršitev namerna ali je posledica hude napake [...]

[...]“

Spori o glavni stvari in vprašnji za predhodno odločanje

- 18 Pritožnice v postopkih v glavni stvari, zaposlene pri AGCM po zaporednih pogodbah o zaposlitvi za določen čas, so se na njihov predlog za ustalitev, vložen 27. januarja 2007 na podlagi zakona št. 296/2006, pri tem organu zaposlile za nedoločen čas in so bile imenovane v uradniški naziv 17. maja 2007.
- 19 AGCM je s sklepom z dne 17. julija 2008 z retroaktivnim učinkom od 17. maja 2007 uvrstil pritožnice v začetni plačni razred, ki so ga imele že ob sklenitvi prejšnjih pogodb o zaposlitvi za določen čas, pri čemer jim ni bila priznana delovna doba, pridobljena na podlagi teh pogodb, in jim dodelil individualni dodatek v višini razlike med osebnim prejemkom, do katerega so bile upravičene od 17. maja 2007 dalje, in tistim, ki izhaja iz njihove ustalitve.
- 20 Tribunale amministrativo Lazio – Roma (upravno sodišče Lazio – Rim) je zavrnilo tožbo, ki so jo pritožnice v postopku v glavni stvari vložile zoper ta sklep, z utemeljitvijo med drugim, da postopek za ustalitev omogoča izjemo od pravila javnega natečaja, vendar pa ne dopušča priznanja delovne dobe, dosežene med zaposlitvijo za določen čas.
- 21 Pritožnice v postopkih v glavni stvari so to sodno odločbo izpodbijale pred Consiglio di Stato. V zvezi s tem zatrjujejo kršitev določbe 4 okvirnega sporazuma, ker sistem ustalitve, uveden z zakonom št. 296/2006, izničuje delovno dobo, pridobljeno med zaposlitvijo za določen čas, ker se še naprej opravljajo enake naloge in je bilo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas zlorabljeno.
- 22 Consiglio di Stato navaja, da je zadevna nacionalna ureditev omogočala neposredno zaposlitev tistih, ki so imeli negotovo zaposlitev, z odstopanjem od pravila javnega natečaja za dostop do zaposlitve v javni upravi, vendar z imenovanjem uradnika v naziv, za katerega se določi začetni plačni razred in se ne prizna delovna doba, pridobljena med delovnim razmerjem za določen čas.
- 23 Po mnenju tega sodišča nacionalni zakonodajalec s to ureditvijo ni nameraval urediti nezakonitih zlorab zaposlovanja za določen čas, tako da zaradi prekomerne uporabe pogodb o zaposlitvi za določen čas, s katero se krši člen 5 okvirnega sporazuma, te pogodbe spremeni v delovno razmerje za nedoločen čas. Nasprotno, nacionalni zakonodajalec naj bi presodil, da delovna doba, pridobljena med zaposlitvijo za določen čas, pomeni naslov, ki institucijo upravičuje, da sklene delovno razmerje za nedoločen čas z odstopanjem od pravila javnega natečaja za dostop do uradniških delovnih mest v javni upravi. Izničenje delovne dobe naj bi bilo v teh okoliščinah upravičeno zaradi nujnosti, da se

prepreči obrnjena diskriminacija zaposlenih in že imenovanih uradnikov, ki so dobili zaposlitev za nedoločen čas po izvedenem javnem natečaju. Če bi se upravičencem ustalitve priznala dosežena delovna doba, bi izpodrinili prej navedene delavce z nižjo delovno dobo.

- 24 Consiglio di Stato sicer opozarja, da v javnem sektorju prevladuje pravilo prepovedi spremembe pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Sodišče naj bi s sklepom z dne 1. oktobra 2010 v zadevi Affatato (C-3/10) odločilo, da je ta prepoved dopustna.
- 25 Consiglio di Stato na koncu poudarja, da je v sodbi št. 1138 z dne 23. februarja 2011 prav tako izključilo nezdržljivost zadevne ureditve iz zadev v postopkih v glavni stvari z okvirnim sporazumom, pri čemer je navedlo, da ta sporazum prepoveduje neenako obravnavanje delavca, zaposlenega za določen čas v primerjavi z delavcem, zaposlenim za nedoločen čas zgolj v času delovnega razmerja za določen čas. Ta sporazum pa ne preprečuje, da se po preteku določenega roka prekine delovno razmerje za določen čas in se nato sklene novo delovno razmerje, bodisi za določen ali nedoločen čas, brez upoštevanja prej dosežene delovne dobe, ker gre za novo delovno razmerje. Okvirni sporazum se torej ne uporabi. Poleg tega prepoved diskriminacije delavca, zaposlenega za določen čas, ne more povzročiti obrnjene diskriminacije v škodo tistega, ki je zaposlen za nedoločen čas. Zato je treba ugotoviti, da je uporaba različnih meril za delavce, zaposlene za določen čas, in delavce, zaposlene za nedoločen čas, upravičena iz objektivnih razlogov v smislu določbe 4, točka 4, okvirnega sporazuma.
- 26 Vendar Consiglio di Stato navaja, da je Tribunale del lavoro di Torino v sodbi št. 4148 z dne 9. novembra 2008 odločilo, da spoštovanje določbe 4, točke 4, okvirnega sporazuma zahteva, da se v primeru spremembe delovnega razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas ohrani prejšnja delovna doba. Posledica tega, čeprav se je ta sodba nanašala na drugačne okoliščine, kot so v sporih o glavni stvari, je različna razlaga te določbe. Obstaja torej dvom glede združljivosti nacionalnega prava iz zadeve v glavni stvari s pravom Unije.
- 27 V teh okoliščinah je Consiglio di Stato prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:
- „1. Ali določba 4(4) iz Priloge k Direktivi 1999/70/ES, v skladu s katero je ‚obdobje pridobivanja kvalifikacij z opravljanjem dela, ki se nanašajo na posebne pogoje zaposlovanja, [...] enak[o] za delavce, zaposlene za določen čas in tudi za nedoločen čas, razen kjer so različne kvalifikacije, pridobljene z opravljanjem dela določeno obdobje, upravičljive iz objektivnih razlogov‘, v povezavi z določbo 5, kot jo je že razložilo Sodišče, v skladu s katero je zakonita italijanska ureditev, ki v javnem sektorju prepoveduje spremembo delovnega razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas, nasprotuje nacionalni ureditvi o ustalitvi začasnih delavcev (člen 1(519) zakona št. 296/2006), ki dopušča neposredno zaposlitev delavcev, ki so že zaposleni za določen čas, za nedoločen čas kot izjemo od pravila javnega natečaja, vendar se jim ne upošteva delovna doba, pridobljena med delovnim razmerjem za določen čas, oziroma ali izguba delovne dobe, ki jo je določil nacionalni zakonodajalec, spada med izjeme iz „objektivnih razlogov“, da se tako zadosti zahtevi, da se prepreči imenovanje začasnih delavcev v uradniški naziv v škodo delavcev, ki so že uradniki, kar bi se zgodilo, če bi začasni uslužbenci ohranili prejšnjo delovno dobo?
 2. Ali navedena določba 4(4) Priloge k Direktivi 1999/70/ES, v skladu s katero je ‚obdobje pridobivanja kvalifikacij z opravljanjem dela, ki se nanašajo na posebne pogoje zaposlovanja, [...] enak[o] za delavce, zaposlene za določen čas in tudi za nedoločen čas, razen kjer so različne kvalifikacije, pridobljene z opravljanjem dela določeno obdobje, upravičljive iz objektivnih razlogov‘, v povezavi z določbo 5, kot jo je že razložilo Sodišče, v skladu s katero je zakonita italijanska ureditev, ki v javnem sektorju prepoveduje spremembo delovnega razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas, nasprotuje nacionalni ureditvi, ki ne glede na doseženo delovno dobo med trajanjem delovnega razmerja za določen čas določa, da se pogodba

o zaposlitvi za določen čas izteče in se sklene nova pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, ki se razlikuje od predhodne pogodbe, pri tem pa se ne ohrani prejšnja delovna doba (člen 1(519) zakona št. 296/2006)?“

- 28 Zadeve od C-302/11 do C-305/11 so bile s sklepom predsednika Sodišča z dne 20. julija 2011 združene za pisni in ustni postopek ter izdajo sodbe.

Vprašanja za predhodno odločanje

- 29 Predložitveno sodišče z vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4 okvirnega sporazuma v povezavi z določbo 5 tega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ureditev iz zadeve v glavni stvari, ki popolnoma izključuje, da bi se obdobja službovanja delavca, zaposlenega za določen čas v javni upravi, upoštevala za določitev njegove delovne dobe, ko se pri istem organu zaposli za nedoločen čas kot redno zaposleni uradnik po posebnem postopku za ustalitev njegovega delovnega razmerja.

Uporaba določbe 4 okvirnega sporazuma

- 30 Italijanska vlada zatrjuje, da se določba 4 okvirnega sporazuma ne uporabi v sporih o glavni stvari. Meni, da ta določba prepoveduje zgolj vsakršno različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev z negotovo zaposlitvijo v času trajanja delovnega razmerja za določen čas. Vendar zadeve v glavni stvari ne sprožijo vprašanj glede primerjave teh kategorij delavcev, saj nacionalna ureditev iz postopkov v glavni stvari prejšnjo pogodbo o zaposlitvi za določen čas ureja kot zakoniti naslov za pridobitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z odstopanjem od pravila javnega natečaja za dostop do uradniških delovnih mest v javni upravi. Ta pogodba o zaposlitvi za določen čas naj bi bila torej pogoj za dostop do posebnega postopka, namenjenega samostojni zaposlitvi z razmerjem za nedoločen čas, ki je popolnoma ločeno od predhodnega razmerja. Posledica postopka za ustalitev torej ni sprememba ali pretvorba prekomerno sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas, s katerimi se krši določba 5 okvirnega sporazuma, v delovno razmerje za nedoločen čas, ampak oblikovanje novega delovnega razmerja, s katerim nastane obveznost opravljanja pripravništva. Vzporedno s takšno ustalitvijo preneha delovno razmerje za določen čas in nastane obveznost, da se odpravijo vse nerešene okoliščine, in izvedejo plačila zaradi prenehanja delovnega razmerja ter izravnajo neizkoriščeni dnevi dopusta.
- 31 Italijanska vlada s to trditvijo, s katero se v bistvu pridružuje mnenju Consiglio di Stato v predložitvenih sklepih in v sodbi št. 1138 z dne 23. februarja 2011, v bistvu uveljavlja, da se določba 4 okvirnega sporazuma ne uporabi v okoliščinah, kakršne so v sporih o glavni stvari, ker različno obravnavanje, ki ga zatrjujejo pritožnice iz postopkov v glavni stvari, ki so od 17. maja 2007 dalje pri AGCM zavezane s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, nastopi v razmerju do drugih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas.
- 32 V zvezi s tem je treba navesti, da se okvirni sporazum v skladu z določbo 2, točka 1, 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 posamezni državi članici (sodba z dne 8. septembra 2011 v zadevi Rosado Santana C-177/10, ZOdl., str. I-7907, točka 39).
- 33 Sodišče je že razsodilo, da se Direktiva 1999/70 in okvirni sporazum uporabljata za vse delavce, ki ponujajo odplačne storitve v delovnem razmerju za določen čas, sklenjenim z delodajalcem (sodba z dne 13. septembra 2007 v zadevi Del Cerro Alonso, C-307/05, ZOdl., str. I-7109, točka 28, in zgoraj navedena sodba Rosado Santana, točka 40).

- 34 Samo dejstvo, da so se pritožnice v postopkih v glavni stvari zaposlile za nedoločen čas, ne izključuje možnosti, da se v nekaterih okoliščinah sklicujejo na načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4 okvirnega sporazuma (glej zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 41, in v tem smislu sodbo z dne 8. marca 2012 v zadevi Huet, C-251/11, točka 37).
- 35 Pritožnice želijo v postopkih v glavni stvari kot delavke, zaposlene za nedoločen čas, predvsem izpodbijati različno obravnavanje ob upoštevanju delovne dobe in delovnih izkušenj za namene postopka zaposlovanja, po izvedbi katerega so se redno zaposlile kot uradnice. Obdobja, ko so bile zaposlene za nedoločen čas, naj bi se upoštevala za določitev delovne dobe in s tem za določitev plačne ravni, medtem ko se obdobja, ko so bile zaposlene za določen čas, niso, ne da bi se bile, kot navajajo, preučile narava opravljenih nalog in njihove značilnosti. Ker se diskriminacija, ki je v nasprotju z določbo 4 okvirnega sporazuma, katere žrtve so, kakor zatrjujejo pritožnice v postopkih v glavni stvari, nanaša na obdobja, ko so bile zaposlene za določen čas, dejstvo, da so se medtem zaposlile za nedoločen čas, ni relevantno (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 42).
- 36 Poleg tega je treba navesti, da določba 4, točka 4, okvirnega sporazuma določa, da morajo biti merila glede delovne dobe, ki se nanašajo na posebne pogoje za zaposlitev, enaka za delavce, zaposlene za določen čas, in za delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer so različna merila upravičljiva iz objektivnih razlogov. Niti iz besedila te določbe niti iz okvira, v katerega je uvrščena, ni razvidno, da se ta določba ne uporablja več, ko zadevni delavec postane delavec, zaposlen za nedoločen čas. Temu namreč nasprotujeta cilja Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma, da je diskriminacija prepovedana in da se preprečujejo zlorabe, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas (zgoraj navedena sodba Rosado Santana, točka 43).
- 37 Takojšnja izključitev uporabe okvirnega sporazuma v okoliščinah, kakršne so v postopkih v glavni stvari, bi ne glede na cilj, določen v navedeni določbi 4, zmanjšala obseg varstva zadevnih delavcev pred diskriminacijo in pomenila neprimerno ozko razlago te določbe, kar bi bilo v nasprotju s sodno prakso Sodišča (zgoraj navedena sodba Rosado Santana, točka 44 in navedena sodna praksa).
- 38 Glede na zgornje preudarke je treba navesti, da v nasprotju z razlago, ki jo zagovarja italijanska vlada, nič ne nasprotuje temu, da se v sporih o glavni stvari uporabi določba 4 okvirnega sporazuma.

Razlaga določbe 4 okvirnega sporazuma

- 39 Treba je spomniti, da določba 4 okvirnega sporazuma določa, da je glede pogojev za zaposlitev prepovedano delavce, zaposlene za določen čas, 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. Točka 4 te določbe določa enako prepoved za merila glede delovne dobe, ki se nanašajo na posebne pogoje za zaposlitev (zgoraj navedena sodba Rosado Santana, točka 64).
- 40 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 (zgoraj navedena sodba Rosado Santana, točka 65 in navedena sodna praksa).
- 41 Najprej je torej treba preizkusiti primerljivost zadevnih položajev, nato pa morebitno objektivno utemeljenost različnega obravnavanja.

Primerljivost zadevnih položajev

- 42 Za presojo, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu okvirnega sporazuma, je treba v skladu z določbama 3, točka 2, in 4, točka 1, tega sporazuma raziskati, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh okoliščin, kakršne so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni

pogoji, v primerljivem položaju (sklep z dne 18. marca 2011 v zadevi Montoya Medina, C-273/10, točka 37; zgoraj navedena sodba Rosado Santana, točka 66, in sklep z dne 9. februarja 2012 v zadevi Lorenzo Martínez, C-556/11, točka 43).

- 43 Načeloma je predložitveno sodišče tisto, ki ugotavlja, ali so bile pritožnice v postopkih v glavni stvari, ko so opravljale delo pri AGCM po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, v položaju, ki je primerljiv s položajem redno zaposlenih uradnikov, ki jih je ta organ zaposlil za nedoločen čas (glej zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 67, in zgoraj navedeni sklep Lorenzo Martínez, točka 44).
- 44 Narava nalog, ki so jih pritožnice v postopkih v glavni stvari opravljale, ko so delale v službah AGCM po pogodbah o zaposlitvi za določen čas, in kakovost izkušenj, ki so jih s tem pridobile, ne pomenita le okoliščin, s katerimi je mogoče objektivno upravičiti različno obravnavanje v primerjavi z redno zaposlenimi uradniki. Narava in kakovost sta tudi med merili, s katerima je mogoče preveriti, ali so zadevne osebe v primerljivem položaju z redno zaposlenimi uradniki (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 69).
- 45 V tem primeru se zdi, da pritožnice v postopkih v glavni stvari, upravičenke postopka za ustalitev, za razliko od redno zaposlenih uradnikov, niso bile uspešne na javnem natečaju za dostop do uradniških delovnih mest v javni upravi. Kljub temu takšna okoliščina, kakor je pravilno zatrjevala Komisija, ne pomeni, da so pritožnice v drugačnem položaju, ker je namen pogojev za ustalitev, ki jih je nacionalni zakonodajalec v zadevni ureditvi iz postopkov v glavni stvari določil glede trajanja delovnega razmerja za določen čas in zahteve, da so bile v ta namen zaposlene prek izbirnega postopka v obliki natečaja ali zakonsko določenega postopka, ta, da se omogoči ustalitev samo delavcev, zaposlenih za določen čas, katerih položaj se lahko primerja s položajem stalno zaposlenih uradnikov.
- 46 Kar zadeva naravo nalog, ki so se opravljale v zadevah v glavni stvari, iz spisov, s katerimi razpolaga Sodišče, ni jasno razvidno, katere naloge so pritožnice opravljale med leti, ko so pri AGCM delale po pogodbah o zaposlitvi za določen čas, niti kakšno je bilo razmerje med temi nalogami in tistimi, ki so bile tem pritožnicam zaupane, ko so se redno zaposlile kot uradnice.
- 47 Pritožnice v postopkih v glavni stvari pa v svojih stališčih, predloženih Sodišču, zatrjujejo, kakor poudarja tudi Komisija, da so naloge, ki so jih opravljale kot stalno zaposlene uradnice po izvedenem postopku za ustalitev, enake kot naloge, ki so jih opravljale prej po pogodbah o zaposlitvi za določen čas. Poleg tega iz samih pojasnil italijanske vlade v zvezi s smislom zadevne nacionalne ureditve iz postopkov v glavni stvari izhaja, da se ta ureditev, v skladu s katero se delavcem, ki so bili prej zaposleni za določen čas, zagotovi zaposlitev za nedoločen čas, uporabi z namenom, da se poveča vrednost delovnih izkušenj, ki so jih ti delavci pridobili pri AGCM. Vendar je naloga predložitvenega sodišča, da sprejme potrebne ugotovitve v zvezi s tem.
- 48 Če bi se izkazalo, da naloge, ki so jih pritožnice v postopkih v glavni stvari pri AGCM opravljale po pogodbah o zaposlitvi za določen čas, ne ustrezajo tistim, ki jih opravlja redno zaposleni uradnik z upošteveno kariero pri tem organu, zatrjevano različno obravnavanje glede upoštevanja trajanja službovanja, ko se pritožnice v postopkih v glavni stvari zaposlijo kot redno zaposlene uradnice, ne bi bilo v nasprotju z določbo 4 okvirnega sporazuma, ker bi se takšno različno obravnavanje nanašalo na različne položaje (glej po analogiji zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 68).
- 49 Če pa bi naloge, ki so jih pritožnice v postopkih v glavni stvari pri AGCM opravljale po pogodbah za določen čas, ustrezale nalogam, ki jih opravlja redno zaposleni uradnik z upošteveno kariero pri tem organu, bi bilo treba preveriti, ali obstaja objektivni razlog, ki upravičuje, da se sploh ne upošteva trajanje službovanja po pogodbah o zaposlitvi za določen čas, ko so se pritožnice v postopkih v glavni stvari zaposlile kot redno zaposlene uradnice in bile imenovane v uradniški naziv (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 71).

Obstoj objektivnega razloga

- 50 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je treba pojem „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točki 1 in/ali 4, okvirnega sporazuma razumeti tako, da ne dopušča, da bi se upravičilo različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, s tem da je različno obravnavanje določeno s splošnim in abstraktnim nacionalnim predpisom, kakršen je zakon ali kolektivna pogodba (zgoraj navedena sodba Del Cerro Alonso, točka 57; sodba z dne 22. decembra 2010 v združenih zadevah Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, ZOdl., str. 14031, točka 54, in zgoraj navedeni sodba Rosado Santana, točka 72, ter sklepa Montoya Medina, točka 40, in Lorenzo Martínez, točka 47).
- 51 Navedeni pojem zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih dejstev, značilnih za zadevni pogoj za zaposlitev v posebnem kontekstu, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in transparentnih meril, da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za doseg tega cilja. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebne narave nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene pogodbe za določen čas, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti ali pa so, odvisno od primera, posledica sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice (glej zlasti zgoraj navedene sodbe Del Cerro Alonso, točki 53 in 58; Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, točka 55, in Rosado Santana, točka 73, ter zgoraj navedena sklepa Montoya Medina, točka 41, in Lorenzo Martínez, točka 48).
- 52 Sklicevanje zgolj na začasnost dela uslužbencev javne uprave ni v skladu z zahtevami in torej ne more biti „objektivni razlog“ v smislu določbe 4, točki 1 in/ali 4, okvirnega sporazuma. Če se namreč prizna, da zgolj začasnost delovnega razmerja zadostuje za utemeljitev različnega obravnavanja med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, bi to popolnoma izničilo bistvo ciljev Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma in bi pripeljalo do ustalitve neugodnega položaja za delavce, zaposlene za določen čas (zgoraj navedeni sodbi Gavieiro Gavieiro, točki 56 in 57, in Rosado Santana, točka 74, ter zgoraj navedena sklepa Montoya Medina, točki 42 in 43, in Lorenzo Martínez, točki 49 in 50).
- 53 Italijanska vlada v tem primeru za to, da bi upravičila zatrjevano različno obravnavanje v zadevah iz postopkov v glavni stvari, navaja, da je več objektivnih razlik med redno zaposlenimi uradniki in delavci, zaposlenimi za določen čas, ki so kasneje dobili zaposlitev kot redno zaposleni uradniki.
- 54 Najprej poudarja, da se tako zaposlovanje v skladu z ureditvijo, ki se ji reče „ustalitev“, izvaja po postopku, ki nima značilnosti natečajnega postopka in ki zato kot izjema od običajnih postopkov zaposlovanja ne more biti veljaven razlog za dodelitev višje plače od plače, določene za začetni plačni razred redno zaposlenih uradnikov.
- 55 Italijanska vlada nato zatrjuje, da je navedena ureditev s tem, da pridobljeno delovno dobo po pogodbah o zaposlitvi za določen čas opredeljuje kot pogoj, da se koristi ustalitev, in ne kot element, ki ga je mogoče upoštevati pri novem delovnem razmerju za nedoločen čas, upravičena z nujnostjo, da ne pride do obrnjene diskriminacije v škodo redno zaposlenih uradnikov, ki so že bili imenovani v naziv. Če bi ustaljeni delavci lahko ohranili svojo delovno dobo, bi bili z njihovim imenovanjem v uradniški naziv prizadeti delavci, ki so že redno zaposleni uradniki za nedoločen čas po izvedenem javnem natečaju, vendar imajo nižjo delovno dobo. Ti delavci bi bili namreč pri imenovanju za uradnike uvrščeni v nižji naziv od naziva upravičencev ustalitve.
- 56 Končno poudarja, da bi bilo upoštevanje pridobljene delovne dobe na podlagi prejšnjih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s členom 3 Ustave Italijanske republike, ki se ga razume tako, da manj ugodnega obravnavanja ni mogoče uporabiti za položaje z enako uspešnostjo, in s členom 97 te ustave, ki določa, da je javni natečaj kot nepristranski mehanizem tehnične in nevtralne izbire najbolj pristojnih oseb glede na uspešnost, splošna oblika zaposlovanja v javni upravi, namen katerega je zadostiti zahtevam nepristranskosti in učinkovitosti delovanja uprave.

- 57 V zvezi s tem je treba opozoriti, da države članice lahko načeloma ob upoštevanju svoje diskrecijske pravice glede organizacije svoje javne uprave določijo pogoje za dostop do delovnih mest redno zaposlenih uradnikov in pogoje za zaposlitev takih uradnikov, še posebej če so bili ti uradniki že prej zaposleni v tej upravi po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, ne da bi nasprotovale Direktivi 1999/70 niti okvirnemu sporazumu (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 76).
- 58 Kot je poudarila Komisija na obravnavi, lahko delovne izkušnje delavcev, zaposlenih za določen čas, ki so jih pridobili med službovanjem v javni upravi, s katero so imeli sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pomenijo, kakor določa zadevna ureditev iz postopkov v glavni stvari, ki ustalitev med drugim podreja triletnemu službovanju po pogodbah o zaposlitvi za določen čas, izbirno merilo za namene postopka zaposlitve uradnika.
- 59 Vendar je treba merila, ki jih države članice določijo, kljub tej diskrecijski pravici uporabljati pregledno in z možnostjo nadzora, da bi se preprečilo vsakršno manj ugodno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, zgolj zaradi trajanja pogodb ali delovnih razmerij, na katerih temeljijo njihova delovna doba in delovne izkušnje (glej zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 77).
- 60 Glede tega je treba priznati, da bi nekatere razlike, ki jih je italijanska vlada navedla v zvezi z zaposlovanjem delavcev, zaposlenih za določen čas, po postopkih za ustalitev, kakršni so postopki iz spora o glavni stvari, v primerjavi z redno zaposlenimi uradniki po izvedenem javnem natečaju, zahtevanimi kvalifikacijami in naravo nalog, za katere so odgovorni, načeloma lahko upravičevale različno obravnavanje glede njihovih pogojev za zaposlitev (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 78).
- 61 Če je tako različno obravnavanje posledica nujnosti upoštevanja objektivnih zahtev, ki se navezujejo na zasedbo delovnega mesta iz postopka zaposlovanja in ki niso povezane s tem, da je delovno razmerje med delavcem in njegovim delodajalcem sklenjeno za določen čas, je to različno obravnavanje mogoče upravičiti v smislu določbe 4, točka 1 in/ali točka 4, okvirnega sporazuma (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 79).
- 62 Glede zatrjevanega cilja, da se prepreči obrnjena diskriminacija v škodo redno zaposlenih uradnikov, ki so bili uspešni na izvedenem javnem natečaju, je treba ugotoviti, da je takšen cilj sicer lahko „objektivni razlog“ v smislu določbe 4, točki 1 in/ali 4, okvirnega sporazuma, vendar vsekakor ne more upravičiti nesorazmerne nacionalne ureditve, kakršna je v postopkih v glavni stvari, ki popolnoma in v vseh okoliščinah izključuje, ko se delavci, ki so imeli pogodbe o zaposlitvi za določen čas, zaposlijo za nedoločen čas, da bi se za določitev njihove delovne dobe in ravni njihove plače upoštevala vsa obdobja njihovega službovanja. Takšna popolna in absolutna izključitev je splošna premisa, v skladu s katero že sam neomejeni čas delovnega razmerja nekaterih javnih uslužbencev upravičuje različno obravnavanje v primerjavi z javnimi uslužbenci, zaposlenimi za določen čas, s čimer odvzame bistvo ciljem Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma.
- 63 Glede okoliščine, ki jo je italijanska vlada navedla na obravnavi, da postopek za ustalitev v nacionalnem pravu ustvari novo delovno razmerje, je treba poudariti, da okvirni sporazum res ne določa pogojev, pod katerimi se lahko uporabljajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, in da njegov namen ni uskladiti vse nacionalne predpise, ki se nanašajo na pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Dejansko je namen okvirnega sporazuma, da zgolj z določitvijo splošnih načel in minimalnih zahtev vzpostavi splošni okvir za zagotovitev enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da so zaščiteni pred diskriminacijo, in preprečiti zlorabe, ki izhajajo iz veriženja delovnih razmerij ali pogodb o zaposlitvi za določen čas (glej zgoraj navedeno sodbo Huet, točki 40 in 41 in navedena sodna praksa).
- 64 Diskrecijska pravica, ki jo okvirni sporazum daje državam članicam, pa vsekakor ni brez omejitev, saj nikakor ne sme ogroziti cilja ali polnega učinka okvirnega sporazuma (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Huet, točka 43 in navedena sodna praksa).

- 65 Načelo prepovedi diskriminacije, ki ga določa določba 4 okvirnega sporazuma, bi bilo vsebinsko prazno, če bi zgolj novost delovnega razmerja v skladu z nacionalnim pravom lahko pomenil „objektivni razlog“ v smislu navedene določbe, tako da bi upravičil različno obravnavanje, kakršno se zatrjuje v zadevah iz postopkov v glavni stvari, ki se nanaša na upoštevanje delovne dobe, ki so jo delavci pridobili v javni upravi v obdobjih, ko so imeli sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ob njihovi zaposlitvi za nedoločen čas v isti upravi.
- 66 Vendar je treba upoštevati posebno naravo nalog, ki so jih opravljale pritožnice v postopkih v glavni stvari.
- 67 Glede tega je treba priznati, da če je bilo v tem postopku dokazano, kot so zatrjevale pritožnice v postopkih v glavni stvari in kot je razvidno iz točke 46 te sodbe, da so naloge, ki so jih opravljale, ko so bile redno zaposlene uradnice, enake nalogam, ki so jih opravljale prej, ko so imele sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in če je namen zadevne nacionalne ureditve, kot je italijanska vlada zatrjevala v svojih pisnih stališčih, povečati vrednost izkušenj, ki so jih začasne uslužbenke pridobile pri AGCM, bi takšni elementi lahko pomenili, da je neupoštevanje obdobja službovanja delavk, zaposlenih za določen čas, v resnici upravičeno samo s trajanjem njihovih pogodb o zaposlitvi in da zato zadevno različno obravnavanje v postopkih v glavni stvari ni upravičeno z objektivnimi zahtevami delovnih mest, za katera je bil izveden postopek za ustalitev, ki bi jih bilo mogoče opredeliti kot „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točki 1 in/ali 4, okvirnega sporazuma.
- 68 Predložitveno sodišče je tisto, ki na eni strani preveri, ali je bil položaj pritožnic v postopkih v glavni stvari glede obdobja, ko so službovale po pogodbah o zaposlitvi za določen čas, primerljiv s položajem drugega zaposlenega pri AGCM, ki je bil v obdobju službovanja redno zaposleni uradnik v upoštevanih kariernih razredih upoštevne kadra, in na drugi strani ob upoštevanju sodne prakse, navedene v točkah od 49 do 51 te sodbe, presodi, ali so trditve, ki mu jih je predložil AGCM, „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točk 1 in/ali 4, okvirnega sporazuma (zgoraj navedena sodba Rosado Santana, točka 83).
- 69 Določba 5 okvirnega sporazuma v zvezi s tem ni pomembna in ker predložitveni sklepi poleg tega ne vsebujejo nobene konkretne in natančne informacije glede morebitne prekomerne uporabe veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, o razlagi te določbe, kot so navedle pritožnice v postopkih v glavni stvari, ni treba odločiti.
- 70 Na koncu je treba spomniti, da je določba 4 okvirnega sporazuma nepogojna in dovolj natančna, da se lahko posamezniki od datuma, ko se je iztekel rok, določen državam članicam za izvršitev prenosa Direktive 1999/70, sklicujejo nanjo v postopkih zoper državo pred nacionalnim sodiščem (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, točke od 78 do 83, 97 in 98; zgoraj navedeni sklep Montoya Medina, točka 46, in zgoraj navedeno sodbo Rosado Santana, točka 56).
- 71 Glede na zgornje preudarke je treba na postavljeni vprašanji odgovoriti, da je treba določbo 4 okvirnega sporazuma, ki je v prilogi k Direktivi 1999/70, razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je zadevna ureditev v postopkih v glavni stvari, ki popolnoma izključuje, da bi se delavcu, zaposlenemu za določen čas pri javnem organu, ko se pri istem organu zaposli za nedoločen čas kot redno zaposleni uradnik po posebnem postopku za ustalitev njegovega delovnega razmerja, za določitev njegove delovne dobe upoštevala obdobja njegovega službovanja, razen če je ta izključitev upravičena z „objektivnimi razlogi“ v smislu točk 1 in/ali 4 te določbe. Zgolj dejstvo, da je bil delavec v navedenih obdobjih službovanja zaposlen po pogodbi ali je imel delovno razmerje za določen čas, ni takšen objektivni razlog.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (šesti senat) razsodilo:

Določbo 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je bil sklenjen 18. marca 1999 in ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je zadevna ureditev v postopkih v glavni stvari, ki popolnoma izključuje, da bi se delavcu, zaposlenem za določen čas pri javnem organu, ko se pri istem organu zaposli za nedoločen čas kot redno zaposleni uradnik po posebnem postopku za ustalitev njegovega delovnega razmerja, za določitev njegove delovne dobe upoštevala obdobja njegovega službovanja, razen če je ta izključitev upravičena z „objektivnimi razlogi“ v smislu točk 1 in/ali 4 te določbe. Zgolj dejstvo, da je bil delavec v navedenih obdobjih službovanja zaposlen po pogodbi ali je imel delovno razmerje za določen čas, ni takšen objektivni razlog.

Podpisi