



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
JULIANE KOKOTT,
predstavljeni 25. januarja 2018¹

Zadeva C-96/17

**Gardenia Vernaza Ayovi
proti
Consorti Sanitari de Terrassa**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,
ki ga je vložilo Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Delovno sodišče št. 2 v Terrassi, Španija))

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe – Socialna politika – Zaposlitev za določen čas – Direktiva 1999/70/ES – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP – Načelo prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas – Pojem pogojev zaposlitve – Pravica delavca do vrnitve na delo v primeru nezakonitega disciplinskega ukrepa odpovedi pogodbe o zaposlitvi – Pogodba o zaposlitvi za določen čas v obliki pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja – Pogodba o zaposlitvi v javnem sektorju – Drugačno obravnavanje v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas – Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar ne za stalno, v smislu španskega prava“

I. Uvod

1. Ali gre za diskriminacijo, če delavec, zaposlen v javnem sektorju za določen čas, ki mu je delodajalec nezakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi, nima pravice do vrnitve na delo v podjetju, medtem ko je javnemu uslužbencu, zaposlenemu za nedoločen čas, ta pravica zajamčena z zakonom?
2. To je v bistvu vprašanje, na katero mora odgovoriti Sodišče v obravnavanem postopku za sprejetje predhodne odločbe. Ponovno je torej v ospredju pravni položaj delavcev, zaposlenih za določen čas, v Španiji, in sicer v okviru posebne vrste zaposlitve za določen čas, namreč „pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja“² v javnem sektorju s kasnejšim preoblikovanjem v „pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, a ne za stalno“.
3. Konkretno gre za primer španske medicinske sestre Gardenie Yolande Vernaza Ayovi, ki je bila iz disciplinskih razlogov odpovedana pogodba o zaposlitvi in si sedaj pred nacionalnimi sodišči prizadeva za vrnitev na delo v bolnišnici. Vprašanje je, ali lahko G. Y. Vernaza Ayovi enako kot javni uslužbenec, zaposlen za nedoločen čas, uveljavlja pravico do vrnitve na delo, če se njena odpoved pogodbe o zaposlitvi izkaže za nezakonito. Pri presojanju te problematike so nenazadnje upoštevne tudi posebnosti zaposlitve v javnem sektorju.

¹ Jezik izvirnika: nemščina.

² Špansko: contrato de trabajo de interinidad.

4. Ta primer se umešča v niz postopkov predhodnega odločanja o načelu prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, od katerih se jih več navezuje na pravne težave v zvezi s špansko pogodbo o zaposlitvi zaradi nadomeščanja, medtem ko nekateri drugi primeru temeljijo na drugih vrstah pogodb o zaposlitvi za določen čas.³

5. Sodba Sodišča v obravnavanem primeru je lahko še en košček v mozaiku sodne prakse o varstvu delavcev, zaposlenih za določen čas, pred zlorabo in diskriminacijo, kar je že dlje časa socialni cilj Evropske unije.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

6. Okvir prava Unije je v tem primeru Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP⁴ (v nadaljevanju: Direktiva 1999/70). S to direktivo se glede na njen člen 1 uveljavlja okvirni sporazum o pogodbah za določen čas (v nadaljevanju: tudi: okvirni sporazum), ki so ga 18. marca 1999 sklenile tri splošne medpanožne organizacije (ETUC, UNICE in CEEP) in ki je priloga k tej direktivi.

7. Na splošno je cilj okvirnega sporazuma o delu za določen čas opredeliti „splošna načela in minimalne zahteve za pogodbe o zaposlitvi in delovn[a] razmerj[a] za določen čas“ in pri tem med drugim „[izboljšati kakovost] dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije [...]“.⁵ Izraža pripravljenost socialnih partnerjev, da „vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo [ščiti] pred diskriminacijo“.⁶

8. Pri tem se v okvirnem sporazumu upošteva, „da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci“.⁷ Obenem pa se v okvirnem sporazumu priznava, da so pogodbe o zaposlitvi za določen čas „značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih, kar morebiti ustreza delodajalcem in tudi delavcem“.⁸ Okvirni sporazum „prispeva k doseganju boljšega ravnotežja med ,prožnostjo delovnega časa in varnostjo delavcev“.⁹

9. Določba 1 okvirnega sporazuma določa namen okvirnega sporazuma tako:

„Namen okvirnega sporazuma je:

- (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.“

3 Posebej na pogodbo o zaposlitvi zaradi nadomeščanja se nanaša sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, „de Diego Porras I“), še nerešena zadeva de Diego Porras (C-619/17, „de Diego Porras II“) in prav tako še nerešena zadeva Montero Mateos (C-677/16). V zadnjenavedeni zadevi in v zadevi Grupo Norte Facility (C-574/16) sem sklepne predloge predstavila 20. decembra 2017 (EU:C:2017:1022 in EU:C:2017:1021). Poleg tega je treba opozoriti na zadevo Rodríguez Otero (C-212/17).

4 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368.

5 Uvodna izjava 14 Direktive 1999/70/ES.

6 Tretji odstavek preambule okvirnega sporazuma.

7 Drugi odstavek preambule okvirnega sporazuma; glej tudi točko 6 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma.

8 Točka 8 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma; glej tudi drugi odstavek njegove preambule.

9 Prvi odstavek preambule okvirnega sporazuma; glej tudi točki 3 in 5 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma.

10. Glede področja uporabe okvirnega sporazuma je v določbi 2(1) tega sporazuma določeno:

„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.“

11. Določba 3 okvirnega sporazuma vsebuje te „Opredelitve“:

- „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.

Če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba ali, če take pogodbe ni, nacionalno[a] zakonodajo[a], kolektivne pogodbe ali običaji.“

12. Določba 4(1) okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, določa med drugim:

„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.“

B. Nacionalno pravo

13. V okviru španskega prava so upoštevni predpisi zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev¹⁰ in določbe zakona o delovnih razmerjih¹¹.

Kategorija delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, a ne za stalno

14. Javni uslužbenci v Španiji so bodisi uradniki bodisi uslužbenci v javnem sektorju.

15. Uslužbenci v javnem sektorju so zaposleni na podlagi pogodb o zaposlitvi in jih je mogoče za namene obravnavane zadeve razdeliti v tri kategorije:

- pogodbeni uslužbenci, zaposleni za nedoločen čas, ki so bili zaposleni po opravljenem izbirnem postopku in imajo zajamčeno delovno mesto,
- pogodbeni uslužbenci, ki opravljajo svoje delo brez predhodnega izbirnega postopka na podlagi „pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, a ne za stalno“, in
- pogodbeni uslužbenci, zaposleni za določen čas.

¹⁰ Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (prečiščeno besedilo zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev, potrjeno s kraljevo zakonsko uredbo 5/2015) z dne 30. oktobra 2015 (BOE št. 261 z dne 31. oktobra 2015, str. 103105).

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (prečiščeno besedilo zakona o delovnih razmerjih, ki izhaja iz kraljeve zakonske uredbe 2/2015) z dne 23. oktobra 2015 (BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015, str. 100224).

16. V skladu s sodno prakso Tribunal Supremo (Španija)¹² se za pogodbene uslužbenke, ki so zaposleni za nedoločen čas, a ne za stalno, v smislu druge kategorije med drugim štejejo tudi taki delavci, ki so bili z zlorabo zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Do delovnega razmerja za nedoločen čas, a ne za stalno, pa lahko privede tudi pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja.

Pravne posledice nezakonitega disciplinskega ukrepa odpovedi pogodbe o zaposlitvi

17. V skladu s členom 56(1) in (2) zakona o delovnih razmerjih lahko delodajalec v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca načeloma izbira med tem, da bodisi delavcu zagotovi vrnitev na delo in mu izplača plače, ki jih ta ni prejemal od odpovedi pogodbe o zaposlitvi do sodne odločitve o nezakonitosti, bodisi mu izplača odškodnino v višini, ki ustreza plačilu za 33 dni za vsako leto zaposlitve, vendar ni višja od 24 mesečnih plač.

18. Ureditev iz člena 56(1) in (2) zakona o delovnih razmerjih velja tako za delavce v zasebnem sektorju kot za nekatere kategorije javnih uslužbencev, in sicer za, prvič, javne uslužbenke s pogodbami o zaposlitvi za določen čas in, drugič, javne uslužbenke, zaposlene za nedoločen čas, a ne za stalno, to je za drugo in tretjo kategorijo, navedeni zgoraj v točki 15.

19. Z odstopanjem od navedenega člen 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev določa, da je treba javnemu uslužbencu, zaposlenemu za nedoločen čas, omogočiti vrnitev na delo, če je odpoved pogodbe o zaposlitvi, določena v disciplinskem postopku, zaradi hude kršitve razglašena za nezakonito.

Pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja

20. Pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*) je posebna vrsta pogodbe o zaposlitvi, ki je urejena v izvedbenem predpisu, sprejetem v zvezi z zakonom o delovnih razmerjih, in sicer v členu 4 kraljeve uredbe 2720/1998.¹³ Ta pogodba se sklene zaradi nadomeščanja delavca, ki ima v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo ali individualno pogodbo pravico do vrnitve na delo. Taka pogodba se lahko prav tako sklene zaradičasne zapolnitve delovnega mesta, in sicer dokler traja izbirni postopek ali postopek napredovanja za zapolnitev tega delovnega mesta za nedoločen čas.

III. Dejansko stanje in postopek v glavni stvari

21. G. Y. Vernaza Ayovi je bila od 30. maja 2006 v Španiji zaposlena kot medicinska sestra. Prvotno je bil njen delodajalec Fundació Sant Llätzer, nekoliko pozneje pa je bilo njeno delovno razmerje preneseno na Consorci Sanitari de Terrassa.¹⁴ Consorci Sanitari de Terrassa je pravna oseba javnega prava, ki spada v španski javni sektor in upravlja bolnišnico v Terrassi. V njej je G. Y. Vernaza Ayovi najprej delala za krajši delovni čas, nato pa za polni delovni čas v popoldanski izmeni.

¹² Vrhovno sodišče (Španija).

¹³ 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 o zaposlitvi za določen čas) z dne 18. decembra 1998 (BOE št. 7 z dne 8. januarja 1999, str. 568).

¹⁴ Zdravstveni konzorcij Terrassa.

22. Delovno razmerje G. Y. Vernaza Ayovi je najprej temeljilo na prvi pogodbi o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja, ki je začela veljati 30. maja 2006 in prenehala 14. avgusta 2006, nato pa od 15. avgusta 2006 na naslednji pogodbi o zaposlitvi zaradi nadomeščanja, prav tako za določen čas, ki se je 28. decembra 2006 spremenila v „pogodbo za nedoločen čas, a ne za stalno“ v smislu španske sodne prakse.¹⁵

23. G. Y. Vernaza Ayovi je 20. julija 2011 zaprosila za dopust iz osebnih razlogov, ki ji je bil najprej odobren za eno leto in nato dvakrat podaljšan, vsakič za eno leto.

24. Ko je G. Y. Vernaza Ayovi 19. junija 2014 zaprosila za vrnitev na delo, ji je Consorci Sanitari de Terrassa sporočil, da na njenem nekdanjem delovnem področju trenutno ni na razpolago nobenega ustreznega ali enakovrednega delovnega mesta za medicinsko sestro. G. Y. Vernaza Ayovi se je nato neuspešno udeležila petih internih natečajev za zaposlitev. Nazadnje jo je Consorci Sanitari de Terrassa razporedil na delovno mesto za krajši delovni čas s 46,66-odstotnim delovnikom v popoldanski izmeni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, a ne za stalno.

25. G. Y. Vernaza Ayovi je nato izjavila, da ne želi sprejeti nobenih sprememb delovnih pogojev, pod katerimi je delala pred neplačanim dopustom iz osebnih razlogov, maja 2016 pa je zavrnila tudi urnik, ki ji je bil vročen.

26. Ker G. Y. Vernaza Ayovi ob urah, ki so bile navedene na urniku, ni prišla na delovno mesto, ji je bilo najprej zagroženo z disciplinskimi ukrepi, nato pa je bil proti njej uveden disciplinski postopek. V okviru tega disciplinskega postopka je bila G. Y. Vernaza Ayovi 15. julija 2016 zaradi neopravičene odsotnosti z dela iz disciplinskih razlogov pogodba o zaposlitvi odpovedana.

27. G. Y. Vernaza Ayovi je 26. avgusta 2016 pri Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (delovno sodišče št. 2 v Terrassi, Španija),¹⁶ to je pri predložitvenem sodišču, s tožbo izpodbijala prekinitev pogodbe o zaposlitvi iz disciplinskih razlogov. Meni, da je odpoved njene pogodbe o zaposlitvi nezakonita, in predlaga, naj se Consorci Sanitari de Terrassa naloži, naj jo bodisi omogoči vrnitev na delo pod enakimi delovnimi pogoji, kot so veljali pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, in ji izplača plače, ki jih ni prejela, bodisi ji plača najvišjo zakonsko določeno odpravnino.

IV. Predlog za sprejetje predhodne odločbe in postopek pred Sodiščem

28. Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (delovno sodišče št. 2 v Terrassi, Španija) je s sklepom z dne 26. januarja 2017, ki je na Sodišče prispel 22. februarja 2017, v skladu s členom 267 PDEU Sodišču predložilo ta vprašanja za predhodno odločanje:

1. Ali pravna rešitev, ki jo ponuja pravni red v primeru disciplinskega ukrepa odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki se šteje za nezakonit, in zlasti rešitev, ki jo določa člen 96(2) španskega zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev), spadata pod pojem „pogoji zaposlitve“ iz določbe 4, točka 1, Direktive 1999/70/ES?
2. Ali bi se položaj, kot je predviden v členu 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev, v katerem to, da se disciplinski ukrep odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je zaposlen za nedoločen čas v javni upravi, razglasi za nezakonit, vedno povzroči, da se delavec vrne na delo, če pa je delavec zaposlen za nedoločen čas, a ne za stalno (indefinido no fijo) – ali za določen čas – in opravlja enake naloge kot delavec, zaposlen za nedoločen čas, pa je predvidena možnost, da se delavcu ne omogoči vrnitve na delo, temveč se mu izplača odpravnina, štel za diskriminatoren v skladu z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas?

¹⁵ Glej v zvezi s tem zgoraj točki 15 in 16 teh sklepnih predlogov.

¹⁶ Delovno sodišče št. 2 v Terrassi (Španija).

3. Ali bi bilo različno obravnavanje, opisano v prejšnjem vprašanju, upravičeno, če se preuči z vidika člena 20 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, in ne navedene direktive?

29. V postopku predhodnega odločanja pred Sodiščem so pisna stališča predložili Consorci Sanitari de Terrassa, španska vlada in Evropska komisija. Zastopniki teh strank in G.Y. Vernaza Ayovi so se 7. decembra 2017 udeležili ustne obravnave.

V. Pristojnost Sodišča

30. Španija izpodbija pristojnost Sodišča za odgovor na predlog za sprejetje predhodne odločbe, ker naj bi šlo pri delovnem razmerju med G.Y. Vernaza Ayovi in Consorci Sanitari de Terrassa za povsem zasebnopravno delovno razmerje, za katero naj se sporna ureditev o zakonsko določeni pravici do vrnitve na delo v podjetju v skladu s členom 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev ne bi mogla uporabljati.

31. V skladu s členom 267 PDEU je Sodišče v postopku predhodnega odločanja pristojno za razlago prava Unije. Ker gre tako pri Direktivi 1999/70/ES in njej priloženem okvirnem sporazumu kot pri členu 20 Listine o temeljnih pravicah za določbe prava Unije, o pristojnosti Sodišča za odgovor na vprašanja za predhodno odločanje ne more biti nobenega dvoma.

32. V resnici Španija pravzaprav bolj kot vprašanje pristojnosti Sodišča izpostavlja vprašanje dopustnosti predloga za sprejetje predhodne odločbe. Španija se pri tem opira na kategorijo povsem hipotetičnih vprašanj, ki nimajo nobene povezave z dejanskim stanjem spora pred nacionalnim sodiščem, in to utemeljuje z okoliščino, da naj se delavec, kot je G.Y. Vernaza Ayovi, sploh ne bi mogel sklicevati na člen 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev.

33. Vendar pa je prav to dejanska težava z vidika prava Unije v obravnavanem primeru: ravno zato, ker je nacionalni zakonodajalec za kategorijo javnih uslužbencev, zaposlenih za nedoločen čas, a ne za stalno, v skladu s členom 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev izključil pravico do vrnitve na delo, se postavlja vprašanje, ali gre pri tem za diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas. To vprašanje nikakor ni hipotetično in terja koristen odgovor.¹⁷

34. Predlog za sprejetje predhodne odločbe je tako dopusten, Sodišče pa je pristojno za odgovor nanj.

VI. Vsebinska presoja vprašanj za predhodno odločanje

35. Predložitveno sodišče s svojimi vprašanji v bistvu sprašuje, ali gre za diskriminacijo, ki je v pravu Unije prepovedana, če delavec v javnem sektorju, zaposlen za določen čas, ki mu je delodajalec nezakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi, nima pravice do vrnitve na delo v podjetju, medtem ko javnim uslužbencem, zaposlenim za nedoločen čas, nacionalno pravo daje tako pravico.

36. V ozadju teh vprašanj je dejstvo, da je v členu 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev zakonsko določena pravica do vrnitve na delo v podjetju predvidena samo za javne uslužbence, zaposlene za nedoločen čas, medtem ko se za vse druge delavce uporablja člen 56 zakona o delovnih razmerjih, v skladu s katerim lahko delodajalec po izreku nezakonite odpovedi svobodno izbira med vrnitvijo delavca na delo v podjetju in plačilom odškodnine.

37. Ali je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi G.Y. Vernaza Ayov resnično nezakonita, ni predmet tega postopka predhodnega odločanja. Za potrebne ugotovitve v zvezi s tem je pristojno izključno predložitveno sodišče.

¹⁷ V istem smislu sodba z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 24).

A. Uvodna ugotovitev glede področja uporabe okvirnega sporazuma

38. Glede področja uporabe okvirnega sporazuma je Sodišče že pojasnilo, da se njegove določbe uporabljajo tudi za delavce, zaposlene za določen čas, ki delajo za javne organe ali druge subjekte javnega sektorja,¹⁸ in da se ti delavci pred nacionalnimi sodišči v razmerju do takih organov ali subjektov lahko sklicujejo neposredno na določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma.¹⁹

39. Načeloma se je torej na načelo prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma mogoče neposredno sklicevati tudi proti Consorci Sanitari de Terrassa, ki je pravna oseba javnega prava.

40. Vendar pa Consorci Sanitari de Terrassa izrecno poudarja, da naj pri delavki, kot je G. Y. Vernaza Ayovi, sploh ne bi šlo za zaposleno za določen čas, temveč za osebo s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ki naj se nikakor ne bi mogla sklicevati na okvirni sporazum. Tudi Španija na nekaterih mestih trdi podobno.

41. Dejansko se okvirni sporazum uporablja samo za delavce, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas. To izhaja že iz njegovega naslova in je potrjeno z opredelitvijo njegovega področja uporabe v določbi 2, točka 1: v skladu z njo se okvirni sporazum 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.

42. V obravnavanem primeru nacionalno sodišče, ki se sklicuje na sodno prakso najvišjega sodišča v Španiji, navaja, da je treba pogodbo o zaposlitvi, kakršno ima G. Y. Vernaza Ayovi, po merilih nacionalnega prava šteti za pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Iz tega prikaza nacionalnega pravnega položaja, na katerega se je oprlo predložitveno sodišče v predložitveni odločbi, in iz pravnih opredelitev dejanskega stanja iz postopka v glavni stvari, ki jih je predložitveno sodišče navedlo v utemeljitev, mora v skladu z ustaljeno sodno prakso izhajati tudi Sodišče v postopku predhodnega odločanja, in sicer tudi tedaj, ko posamezne stranke v postopku, kot sta Consorci Sanitari de Terrassa in Španija, navajajo drugačna stališča.²⁰

43. Poleg tega ima pogodba o zaposlitvi, kakršna je sporna španska pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja, tudi z vidika prava Unije vse značilnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V skladu z opredelitvijo pojmov v določbi 3, točka 1, okvirnega sporazuma je v zvezi s tem odločilno to, da je konec pogodbe o zaposlitvi določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.

44. V pogodbi o zaposlitvi zaradi nadomeščanja, kakršna je pogodba G. Y. Vernaza Ayovi, sicer ni naveden noben konkreten koledarski datum kot datum izteka delovnega razmerja. Prav tako utegne biti res, da to, da v skladu z nacionalnim pravom delavka, kot je G. Y. Vernaza Ayovi, spada med „zaposlene za nedoločen čas, a ne za stalno“, zaradi uporabe besedne zveze „za nedoločen čas“ povzroča določeno pojmovno zmedo in bi lahko na prvi pogled kazalo na delovno razmerje za nedoločen čas.

¹⁸ Sodbe z dne 4. julija 2006, Adeneler in drugi (C-212/04, EU:C:2006:443, točke od 54 do 57), z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 25), z dne 22. decembra 2010, Gavieiro in Iglesias Torres (C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točke od 38 do 40), in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 67).

¹⁹ Sodbi z dne 15. aprila 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, točka 68), in z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 28).

²⁰ Glej sodbe z dne 14. oktobra 2010, van Delft in drugi (C-345/09, EU:C:2010:610, točka 114), z dne 6. oktobra 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, točka 13), in z dne 5. decembra 2017, M.A.S. in M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, točka 24).

45. Vendar pa je odločilno to, da pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja vedno samodejno preneha ob nastopu določenega dogodka, in sicer bodisi ob vrnitvi delavca, ki ima pravico do vrnitve na delo, bodisi ob zaključku izbirnega postopka za zapolnitev prostega delovnega mesta z delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Kot kaže že besedna zveza „a ne za stalno“, torej ne gre za delovno razmerje za nedoločen čas, temveč prav nasprotno za delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, katerega konec je negotov le v tem smislu, da ni znan točen koledarski datum njegovega nastopa.

46. Drugače povedano, jasno je, da se delovno razmerje, kakršno je bilo sklenjeno z G.Y. Vernaza Ayovi, ob nastopu določenega (in vsaj implicitno pogodbeno dogovorjenega) dogodka – vrnitve ali prve zaposlitve zaposlenega za nedoločen čas – konča: neopredeljen je zgolj točen dan, ko bo do tega dogodka prišlo. To zadošča za predpostavko o pogodbi o zaposlitvi za določen čas v skladu z določbo 3, točka 1, okvirnega sporazuma.

47. Consorci Sanitari de Terrassa nazadnje ugovarja, da naj bi se okvirni sporazum za španske pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, a ne za stalno, uporabljal samo, če bi šlo za sankcioniranje zlorabe uporabe tovrstne pogodbe s strani delodajalca kot osebe javnega prava. V zvezi s tem se Consorci Sanitari de Terrassa sklicuje na sklep v zadevi León Medialdea, v kateri je šlo za sankcije zaradi zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas.²¹

48. Vendar je treba tudi ta argument zavrnil. Temelji namreč na napačnem razumevanju sklepa v zadevi León Medialdea. Zgolj iz okoliščine, da je bil v navedenem sklepu v ospredju boj proti zlorabam, ni mogoče sklepati, da je obstoj zlorabe pogoj za uporabo okvirnega sporazuma za delavca, katerega delovno razmerje temelji na španski pogodbi o zaposlitvi zaradi nadomeščanja. Meja med pogoji za uporabo okvirnega sporazuma na eni strani ter predpisi za boj proti diskriminaciji (določba 4) in zlorabam (določba 5) iz okvirnega sporazuma na drugi strani se ne sme zabrisati.

49. Glede na vse navedeno torej delavka, kot je G.Y. Vernaza Ayovi, katere delovno razmerje temelji na pogodbi o zaposlitvi zaradi nadomeščanja po španskem pravu, spada na področje uporabe okvirnega sporazuma.

B. Pojem pogojev zaposlitve v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma (prvo vprašanje za predhodno odločanje)

50. Prvo vprašanje za predhodno odločanje zadeva pojem pogojev zaposlitve. S tem pojmom je natančneje zamejeno stvarno področje uporabe prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas. Določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma, v kateri je določena prepoved diskriminacije, namreč prepoveduje manj ugodno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, posebej „glede pogojev zaposlitve“.

51. Predložitveno sodišče želi sedaj izvedeti, ali lahko med navedene pogoje zaposlitve spada tudi pravica do vrnitve delavca na delo po nezakoniti odpovedi s strani delodajalca, kot jo javnim uslužbencem, zaposlenim za nedoločen čas, v Španiji daje člen 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev.

52. Španska vlada je edina stranka v postopku, ki to zanika. Podobno kot že v zadevah C-596/14, C-574/16 in C-677/16 v bistvu navaja, da naj bi bili s pogoji zaposlitve v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma mišljeni samo delovni pogoji²² v ožjem smislu, ne pa drugi pogoji zaposlitve,²³ kot so na primer pogoji in pravne posledice prenehanja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.

²¹ Sklep z dne 11. decembra 2014, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, točka 41).

²² Špansko: condiciones de trabajo.

²³ Špansko: condiciones de empleo.

53. Kot sem nedavno pojasnila že na drugem mestu, takega razumevanja ni mogoče sprejeti.²⁴ Za razumevanje pojma pogojev zaposlitve iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma je namreč v skladu s sodno prakso odločilno samo merilo zaposlitve, to je okoliščina, da se pravila, ki veljajo za delavca, ali plačila, ki jih delavec zahteva, navezujejo na delovno razmerje z delodajalcem.²⁵

54. Različne jezikovne različice okvirnega sporazuma deloma uporabljajo formulacije, ki ustrezajo besedi delovni pogoji, deloma pa tudi take formulacije, ki so enake besedni zvezi pogoji zaposlitve,²⁶ ne da bi bilo očitno, da gre za dva ločena pojma. Tako razlikovanje bi bilo tudi sicer težko uskladiti s cilji okvirnega sporazuma in skupno sistematiko evropskega delovnega prava.

55. Namen okvirnega sporazuma je namreč izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije.²⁷ Izraža voljo socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir, s katerim se bo z zaščito pred diskriminacijo zagotavljalo enako obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas.²⁸ V skladu z ustaljeno sodno prakso so v okvirnem sporazumu še posebej pomembna pravila socialnega prava Evropske unije, ki morajo biti kot minimalne varstvene zahteve v korist vsakega delavca.²⁹ Zato se načelo prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, ne sme razlagati ozko.³⁰

56. Notranja usklajenost evropskega delovnega prava poleg tega zapoveduje, da se pojem delovnih pogojev ali pogojev zaposlitve ne razlaga ločeno od njegovega pomena v sorodnih predpisih prava Unije.³¹ V zvezi s tem je treba opozoriti zlasti na protidiskriminacijski direktivi 2000/78/ES³² in 2006/54/ES³³, v katerih je splošno načelo enakega obravnavanja pri zaposlovanju in poklicnem delu konkretizirano v različnih merilih diskriminacije, kot so spol, starost in spolna usmerjenost. V skladu z ustaljeno sodno prakso so pogoji za odpoved pogodbe o zaposlitvi zajeti tudi tam.³⁴

57. Enako velja glede okvirnega sporazuma o zaposlitvi za določen čas. V skladu s sodno prakso spadajo tam na področje uporabe načela prepovedi diskriminacije tako pogoji za odpoved pogodbe o zaposlitvi³⁵ kot pravne posledice take odpovedi, kot so na primer plačila ob prenehanju delovnega razmerja, ki jih mora plačati delodajalec v zvezi z delovnim razmerjem na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali na podlagi zakona³⁶.

24 Glej v zvezi s tem moje sklepne predloge v zadevah Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, točke od 39 do 43) in Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, točke od 34 do 38).

25 Sodbe z dne 10. junija 2010, Bruno in Pettini (C-395/08 in C-396/08, EU:C:2010:329, točki 45 in 46), z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 35), z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 25), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 28).

26 Tako je na primer v nemški jezikovni različici določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma uporabljena beseda *Beschäftigungsbedingungen*, in ne *Arbeitsbedingungen*. Enako velja za francosko (*conditions d'emploi*), italijansko (*condizioni di impiego*), portugalsko (*condições de emprego*) in angleško jezikovno različico (*employment conditions*).

27 Določba 1, točka a, okvirnega sporazuma in uvodna izjava 14 Direktive 1999/70.

28 Tretji odstavek preambule okvirnega sporazuma.

29 Sodba z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točki 27 in 38); podobni sodbi z dne 15. aprila 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, točka 114), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 24).

30 Sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 38 v povezavi s točko 37), z dne 15. aprila 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, točka 114), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 24).

31 V istem smislu sodba z dne 10. junija 2010, Bruno in Pettini (C-395/08 in C-396/08, EU:C:2010:329, točki 45 in 46).

32 Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

33 Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL 2006, L 204, str. 23).

34 Glej na primer sodbe z dne 16. februarja 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, točka 9), z dne 8. junija 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, točka 36), in z dne 12. oktobra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, točka 21).

35 Sodba z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točke od 27 do 29).

36 Sodbi z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točke od 35 do 37), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točke od 29 do 32).

58. Prenos te sodne prakse na pravico do vrnitve na delo, kot izhaja iz člena 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev, je samo logičen. In v nasprotju s tem, kar meni Španija, dejstvo, da je pravica do vrnitve na delo zakonsko določena posledica nezakonite odpovedi, temu ne nasprotuje. Številna druga pravila v zvezi s prenehanjem delovnih razmerij, ki jih je Sodišče že uvrstilo pod pojem pogojev zaposlitve, prav tako temeljijo na zakonskih predpisih nacionalnega prava.³⁷

59. Zato je torej za nacionalni predpis, s katerim je urejena vrnitev zaposlenih v javnem sektorju na delo po nezakoniti odpovedi s strani delodajalca, mogoče uporabiti okvirni sporazum na splošno in še posebej načelo prepovedi diskriminacije, ki je določeno v njem. Primer, kakršen je obravnavani in v katerem je sporna ravno taka vrnitev na delo, torej spada na področje uporabe določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.

C. Načelo prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, v skladu z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma (drugo vprašanje za predhodno odločanje)

60. V obravnavanem primeru je v središču drugo vprašanje za predhodno odločanje. Nanaša se na razlago prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. Pri tem je treba v bistvu pojasniti, ali so delavci v javnem sektorju, zaposleni za določen čas, diskriminirani, če po nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca nimajo zakonsko določene pravice do vrnitve na delo, medtem ko javnim uslužbencem, zaposlenim za nedoločen čas, taka pravica pripada.

61. V skladu z ustaljeno sodno prakso, ki jo je Sodišče že uporabilo tudi v zvezi z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma, 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.³⁸

62. V nasprotju s tem, kar se zdi, da trdi Španija, pa *nikakor* ni predpostavka za ugotovitev kršitve prepovedi diskriminacije kakršen koli namen povzročitve škode ali diskriminiranja s strani delodajalca.

1. Različno obravnavanje

63. Nedvomno povzroči omejitev zakonsko določene pravice do vrnitve na delo zgolj na javne uslužbence, zaposlene za nedoločen čas, različno obravnavanje te kategorije delavcev in delavcev v javnem sektorju, ki niso zaposleni za nedoločen čas.

64. Med delavce v manj ugodnem položaju, ki po španskem pravu nimajo zakonsko določene pravice do vrnitve na delo in pri katerih o vrnitvi na delo namesto tega prosto presoja delodajalec, spadajo tudi delavci v javnem sektorju, ki so – tako kot G.Y. Vernaza Ayovi – zaposleni na podlagi pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja in ki jih je v skladu z izrecno opredelitvijo predložitvenega sodišča treba obravnavati kot delavce, zaposlene za določen čas.³⁹

³⁷ Sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točki 31 in 32); podobno že sodbe z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točke od 35 do 37, prav tako o ureditvi odškodnin), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točke od 27 do 29, o odpovednem roku).

³⁸ Sodbi z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, točka 65), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 35).

³⁹ Glej v zvezi s tem zgoraj točko 42 teh sklepnih predlogov.

65. Možno je, da je do ugodnejšega obravnavanja – to je do zakonsko določene pravice do vrnitve na delo, kot izhaja iz člena 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev – upravičena zgolj manjšina delavcev v Španiji, in sicer *javni* uslužbenci, zaposleni za nedoločen čas, medtem ko velika večina španske delovne sile, tudi večina zaposlenih za nedoločen čas, spada pod manj ugodno ureditev iz člena 56 zakona o delovnih razmerjih.

66. Vendar pa za ugotovitev različnega obravnavanja v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma zadošča že, da so „delavci, zaposleni za določen čas“ obravnavani manj ugodno kot „primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas“. Nikakor ni potrebno, da bi bili *vsí* delavci, zaposleni za določen čas, v manj ugodnem položaju kot *vsí* delavci, zaposleni za nedoločen čas.

67. Poleg tega iz določbe 3, točka 2, okvirnega sporazuma izhaja, da je treba različno obravnavanje presoјati v okviru istega podjetja. V primeru, kot je obravnavani, to pomeni, da so odločilne razmere v bolnišnici v Terrassi, ki spada v javni sektor Španije, zaradi česar je vse njene zaposlene treba šteti za javne uslužbence.

2. Primerljivost položajev

68. Vseeno pa je treba preveriti, ali so javni uslužbenci, zaposleni za nedoločen čas, in delavci v javnem sektorju, ki niso zaposleni za nedoločen čas in so v primerjavi s prvimi obravnavani manj ugodno, v primerljivem položaju.⁴⁰ Kakor je mogoče razbrati že iz besedila določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, pravo Unije prepoveduje diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas, glede na *primerljive* delavce, zaposlene za nedoločen čas, *nikakor* pa ne predpisuje enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki med seboj niso primerljivi.⁴¹ Samo če so položaji primerljivi, gre torej lahko pri različni določitvi pravnih posledic nezakonite odpovedi s strani delodajalca, kakršna je sporna v postopku v glavni stvari, za diskriminacijo zaposlenih za določen čas.

69. Izhodišče za presojo, ali je delavce, zaposlene za določen čas, in delavce, zaposlene za nedoločen čas, mogoče primerjati, ki jo je dolžno opraviti predložitveno sodišče,⁴² je v skladu z opredelitvijo pojma „primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas“ iz določbe 3, točka 2, prvi pododstavek, okvirnega sporazuma to, ali oba v konkretnem podjetju opravljata enako ali podobno delo oziroma poklic. To je treba razjasniti na podlagi vseh okoliščin, kakršne so narava dela, zahteve glede usposobljenosti in delovni pogoji.⁴³

70. V obravnavanem primeru je treba izhajati iz tega, da je delavec, zaposlen za določen čas, z vidika konkretne dejavnosti, ki se opravlja – zlasti vrste njegovega dela, pogojev glede usposobljenosti in delovnih pogojev – v enakem položaju kot delavec, zaposlen v istem podjetju za nedoločen čas. Kot je namreč priznal Consorci Sanitari de Terrassa, je G. Y. Vernaza Ayovi kot medicinska sestra opravljala povsem enako delo kot medicinske sestre, zaposlene za nedoločen čas v bolnišnici v Terrassi. Na to izrecno opozarja tudi predložitveno sodišče.

⁴⁰ Tako tudi sodbe z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 43), z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 30), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točki 39 in 40).

⁴¹ Sodba z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 42), in sklep z dne 30. aprila 2014, D'Aniello in drugi (C-89/13, EU:C:2014:299, točka 28); podobno tudi sodba z dne 18. oktobra 2012, Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 48), in zamisel, ki se pojavi v sodbi z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točki 39 in 40).

⁴² Sodbe z dne 18. oktobra 2012, Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 43), z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 32), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 42).

⁴³ Sodbi z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, točka 66), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 31), ter sklepa z dne 18. marca 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, točka 37), in z dne 9. februarja 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, točka 38); v istem smislu že sodba z dne 31. maja 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, točka 33).

71. Kot sem nedavno navedla že na drugem mestu,⁴⁴ pa se presojanje primerljivosti položajev ne more zaključiti s splošno primerjavo položaja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, v posameznem podjetju. Odločilno je namreč, ali sta delavec, zaposlen za določen čas, in delavec, zaposlen za nedoločen čas, tudi in ravno glede na vsakokratni predmet spora v primerljivem položaju.

72. Predmet spora je v obravnavanem primeru možna pravica do vrnitve na delo v podjetju po nezakoniti odpovedi s strani delodajalca. Na eni strani je taka vrnitev na delo namenjena popravku nezakonitega ravnanja delodajalca, ki je poleg tega bistvenega pomena, ker posega v nadaljnji obstoj delovnega razmerja. Na drugi strani se s tako vrnitvijo na delo zadovoljijo upravičena pričakovanja delavca glede nadaljevanja delovnega razmerja v času njegovega običajnega trajanja.

73. Glede obeh ciljev – na eni strani popravka nezakonitega ravnanja delodajalca in na drugi strani zadovoljitve upravičenih pričakovanj delavca – ni nobene razlike med delavcem, zaposlenim za določen čas, in delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Nadaljnji obstoj delovnega razmerja delavca, zaposlenega za določen čas, v času trajanja pogodbe o zaposlitvi namreč ni nič manj vreden zaščite od nadaljnjega obstoja delovnega razmerja njegovega sodelavca, zaposlenega za nedoločen čas. In prav tako nezakonita odpoved veljavne pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ni manj nezakonita, če prizadene delavca, zaposlenega za določen čas, kot če je njena žrtev delavec, zaposlen za nedoločen čas.

74. Tako je delavka, zaposlena za določen čas, kot je G.Y. Vernaza Ayovi, glede svoje morebitne vrnitve na delo v bolnišnici v primerljivem položaju z javnim uslužbencem, zaposlenim za nedoločen čas v isti bolnišnici.⁴⁵

75. Temu ni mogoče ugovarjati s tem, da so javni uslužbenci, zaposleni za nedoločen čas, v Španiji iz ustavnopravnih razlogov⁴⁶ zaposleni na podlagi izbirnega postopka, medtem ko za delavce v javnem sektorju, ki so – tako kot G.Y. Vernaza Ayovi – zaposleni na podlagi pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja, to ne velja.

76. Nedvomno so javni uslužbenci, zaposleni za nedoločen čas, na splošno deležni večje varnosti zaposlitve kot delavci v javnem sektorju, zaposleni za določen čas, in morajo zato izpolnjevati strožje pogoje za zaposlitev. Vendar pa pri vrnitvi na delo po nezakoniti odpovedi s strani delodajalca ne gre za te pogoje za zaposlitev, temveč zgolj za odpravo pravnih posledic take odpovedi in vrnitev zadevnega delavca v položaj, ki bi obstajal, če ne bi prišlo do odpovedi.

77. Kot Komisija pravilno opozarja, se delavec, zaposlen za določen čas, vrne na delo v podjetju le za preostali čas trajanja svoje pogodbe o zaposlitvi za določen čas – pri pogodbi o zaposlitvi zaradi nadomeščanja torej do vrnitve delavca, ki je to mesto zasedal pred tem, ali do zaključka izbirnega postopka za zapolnitev delovnega mesta.⁴⁷ Vrnitev delavca, zaposlenega za določen čas, na delo v nobenem primeru ne vodi do preoblikovanja njegovega delovnega razmerja za določen čas v razmerje za nedoločen čas ali do kakršnega koli drugega izboljšanja položaja delavca, zaposlenega za določen čas, glede na njegov predhodni položaj.

⁴⁴ Glej v zvezi s tem moje sklepne predloge v zadevah Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, točke od 49 do 52) in Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, točke od 44 do 47).

⁴⁵ V tem se obravnavani primer bistveno razlikuje od še nerešenih zadev Grupo Norte Facility in Montero Mateos, v katerih sem Sodišču – ob povsem drugačnem dejanskem ozadju – predlagala, naj odloči, da položaja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, nista primerljiva. Glej v zvezi s tem moje sklepne predloge v zadevah Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, točke od 46 do 62) in Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, točke od 41 do 60).

⁴⁶ Za dostop do javnih funkcij veljajo v Španiji načela enakosti, sposobnosti in usposobljenosti (glej člena 23(2) in 103(3) španske ustave).

⁴⁷ Posebni problematiki neobstoja možnosti za vrnitev na delo, na primer zaradi vrnitve delavca, ki je to mesto zasedal pred tem, v vmesnem času, se bom posvetila v točkah od 90 do 95 teh sklepnih predlogov.

78. Ker delavec, zaposlen za določen čas, z vrnitvijo na delo zlasti ne pridobi statusa javnega uslužbenca, zaposlenega za nedoločen čas, mu ni mogoče očitati, da ni opravil izbirnega postopka. Če za prvotno zaposlitev delavca, zaposlenega za določen čas, ni bil potreben izbirni postopek, bo neoprava takega izbirnega postopka težko preprečevala ponovno zaposlitev istega delavca na njegovem dotedanjem področju dela, še zlasti ne, če je – tako kot v obravnavani zadevi – do prekinitve delovnega razmerja ni privedla napaka ali nezadostno opravljanje nalog delavca, temveč (kar mora ugotoviti nacionalno sodišče) nezakonita odpoved s strani delodajalca.

79. V teh okoliščinah gre za različno obravnavanje primerljivih položajev, če se delavcem v javnem sektorju, zaposlenim za določen čas, ne omogoči vrnitve na delo v podjetju po nezakoniti odpovedi s strani delodajalca, medtem ko se javnim uslužbencem, zaposlenim za nedoločen čas, v takem položaju priznava zakonsko določena pravica do vrnitve na delo.

3. Upravičenost

80. Na koncu se postavlja vprašanje, ali obstajajo objektivni razlogi, iz katerih bi bilo različno obravnavanje delavcev v javnem sektorju, zaposlenih za določen čas, in javnih uslužbencev, zaposlenih za nedoločen čas, v zvezi z njihovo morebitno vrnitvijo na delo v podjetju lahko upravičeno.

81. S sklicevanjem na objektivne razloge, kakršno je, med drugim, v določbi 4, točka 1, okvirnega sporazuma, evropski socialni partnerji – in ne nazadnje tudi zakonodajalec Unije – izražajo temeljno idejo, da delodajalci ne smejo izkoriščati delovnih razmerij za določen čas, zato da bi zadevne delavce prikrajšali za pravice, ki jih imajo primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas.⁴⁸

82. Španija in Consorci Sanitari de Terrassa se sklicujeta na posebnosti dela javnih uslužbencev, ki so nenazadnje zapisane v španski ustavi in po mnenju teh udeležencev v postopku zahtevajo, da se pravica do vrnitve na delo po nezakoniti odpovedi da samo javnim uslužbencem, zaposlenim za nedoločen čas, ne pa tudi delavcem v javnem sektorju, zaposlenim za določen čas.

83. Načela prava javnih uslužbencev, kot so načelo sistemiziranih delovnih mest, model uradnika in zahteva, naj se pred zaposlitvijo za nedoločen čas opravi izbirni postopek, za praktično uporabo določb okvirnega sporazuma sicer niso brez posledic.⁴⁹ V okvirnem sporazumu je namreč izrecno priznано, „da se mora podrobna uporaba ravnati po posebnih nacionalnih, sektorskih in sezonskih razmerah“.⁵⁰

84. Kljub temu pa s sklicevanjem na sektorske posebnosti dela javnih uslužbencev ni mogoče na splošno utemeljiti vseh oblik različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas,⁵¹ temveč samo tiste, za katere so navedene posebnosti dejansko konkretno upoštevne.⁵²

⁴⁸ Sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 37), z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 41), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 23).

⁴⁹ Glej v zvezi s tem že moje sklepne predloge v povezanih zadevah Angelidaki in drugi (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2008:686, točka 117) in v zadevi Adeneler in drugi (C-212/04, EU:C:2005:654, točki 85 in 86); v istem smislu povezani sklepni predlogi generalnega pravobranilca M. Poiarasa Madura v zadevah Marrosu in Sardino ter Vassallo (C-53/04 in C-180/04, EU:C:2005:569, točki 42 in 43).

⁵⁰ Tretji odstavek preambule okvirnega sporazuma; glej tudi točko 10 splošnih ugotovitev v preambuli.

⁵¹ V tem smislu tudi sodbe z dne 7. septembra 2006, Marrosu in Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, točka 45), z dne 7. septembra, Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 70), v katerih je Sodišče vsakič dodalo omejitev: „če je to objektivno utemeljeno“.

⁵² V istem smislu moje stališče v zadevi Preveritev Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, točke 66 do 68).

85. V obravnavanem primeru nič ne kaže na to, da bi bilo za uresničevanje načel prava javnih uslužbencev lahko nujno, da delavci v javnem sektorju, zaposleni za določen čas, ki ji je bila pogodba o zaposlitvi nezakonito odpovedana, na splošno nimajo pravice do vrnitve na delo v podjetju. Kot je bilo namreč že pojasnjeno zgoraj,⁵³ taka vrnitev na delo po nezakoniti odpovedi nikakor ne povzroči spremembe statusa delavca, zaposlenega za določen čas, v podjetju, še zlasti se njegovo delovno razmerje za določen čas ne preoblikuje v razmerje za nedoločen čas.

86. Torej ni nobene nevarnosti, da bi bila lahko ogrožena načela prava javnih uslužbencev, če se delavcu, zaposlenemu za določen čas, ki mu je bila neupravičeno odpovedana pogodba o zaposlitvi, prizna pravica do vrnitve na delo v podjetju. Taka vrnitev na delo niti nikakor ne škoduje statusu javnih uslužbencev, zaposlenih za nedoločen čas, niti ne daje delavcu, zaposlenemu za določen čas, nobene prednosti, ki bi bila v nasprotju z načeli prava javnih uslužbencev. Zlasti zadevni delavec na podlagi vrnitve na delo ne pridobi zaposlitve za nedoločen čas v javnem sektorju, s čimer bi zaobšel izbirni postopek, temveč se vrne v podjetje le za tako dolgo, kot to omogoča preostali čas trajanja njegove pogodbe o zaposlitvi za določen čas.⁵⁴

87. Španija skuša to, da delavci v javnem sektorju, zaposlenih za določen čas, nimajo pravice do vrnitve na delo, pojasniti še z izjemno naravo člena 96(2) zakona o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev in opozarja, da splošna ureditev iz člena 56 zakona o delovnih razmerjih, ki se uporablja za vse delavce, ne predvideva pravice do vrnitve na delo.

88. Vendar tudi tega argumenta ni mogoče upoštevati. Prvič, v naravi stvari je, da uporaba načela prepovedi diskriminacije privede do razširitve prednosti, ki so bile pridržane določeni skupini oseb, na drugo – diskriminirano – skupino oseb.⁵⁵ Drugič, ali je prišlo do diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, je vedno treba presojati glede na točno določeno podjetje, in ne abstraktno in na splošno glede na vse delavce v državi članici (glej v zvezi s tem določbo 4, točka 1, v povezavi z določbo 3, točka 2, okvirnega sporazuma). Tretjič, različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, v skladu s sodno prakso ni mogoče upravičiti s tem, da je določeno s splošnim in abstraktnim nacionalnim predpisom, kakršen je zakon ali kolektivna pogodba.⁵⁶

89. Naj samo ob robu omenim, da tudi proračunski vidik, ki je zaradi omejenosti proračunskih sredstev številnih javnih organov v državah članicah vedno bolj v ospredju, ne more upravičiti tega, da bi bili delavci, zaposleni za določen čas, na splošno prikrajšani za pravico do vrnitve na delo. Priznanje takega razloga za upravičenost bi namreč navsezadnje pomenilo, da se dopušča protipravno ravnanje javnopravnih delodajalcev, v obravnavani zadevi nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas s strani delodajalca v času njegovega trajanja. Poleg tega bi se tako zahteva glede gospodarnega vodenja proračuna uresničevala zgolj v breme delavcev, zaposlenih za določen čas; to bi bilo v očitnem nasprotju s temeljnim namenom okvirnega sporazuma, ki je zaščititi delavce, zaposlene za določen čas.⁵⁷ Zato je edino logično, da v skladu z ustaljeno sodno prakso zgolj proračunski vidik sam po sebi ne more biti utemeljen razlog za diskriminacijo, in sicer tudi če na njem temeljijo socialnopolitične odločitve države članice in lahko vpliva na njihovo naravo ali obseg.⁵⁸

⁵³ Glej zgoraj točki 77 in 78 teh sklepnih predlogov.

⁵⁴ Glej ponovno zgoraj točko 77 teh sklepnih predlogov.

⁵⁵ Ustaljena sodna praksa; glej na primer sodbi z dne 21. junija 2007, Jonkman in drugi (od C-231/06 do C-233/06, EU:C:2007:373, točka 39), in z dne 13. julija 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, točka 46).

⁵⁶ Sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 57), z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres (C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 54), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 46).

⁵⁷ V skladu z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma se delavci, zaposleni za določen čas, ne smejo obravnavati manj ugodno *samo zato*, ker so sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas oziroma so v delovnem razmerju za določen čas; glej tudi sodbe z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres (C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točki 56 in 57), z dne 18. oktobra 2012, Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 52), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točki 37 in 38).

⁵⁸ Sodbe z dne 24. februarja 1994, Roks in drugi (C-343/92, EU:C:1994:71, točka 35 in dodatno točki 36 in 37), z dne 20. marca 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, točka 59 in dodatno točki 60 in 61), in z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi (C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 110).

4. Končne opombe

90. Priznavam, da lahko vrnitev na delo delavcev, zaposlenih za določen čas, ki jim je bila pogodba o zaposlitvi neupravičeno odpovedana, v nekaterih primerih pripelje do nepremostljivih praktičnih težav.

91. Na eni strani so možni primeri, ko nadaljnje sodelovanje med delavcem in delodajalcem za obe strani ali vsaj za eno od njiju ni več predstavljivo, še zlasti tedaj, ko objektivni indici kažejo, da je medsebojno zaupanje med njima porušeno.

92. Na drugi strani se lahko – ne nazadnje zaradi dolgotrajnosti sodnih postopkov – zgodi, da je šele po koncu dogovorjenega trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas znano, ali je treba zadevni osebi omogočiti vrnitev na delo v podjetju. Če se denimo sodelavec, v času odsotnosti katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja, v vmesnem času vrne, bi bilo treba vrnitev na delo delavca, zaposlenega za določen čas, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana, morda izvesti celo na na nesistematizirano delovno mesto, kar bi bilo lahko v nasprotju z načeli prava javnih uslužbencev.

93. Oboje – tako nepredstavljivost nadaljnjega sodelovanja kot tudi zasedba spornega delovnega mesta v vmesnem času – lahko pomeni objektivni razlog za to, da se delavcu, zaposlenemu za določen čas, ne omogoči vrnitve na delo, in da se mu zagotovi zgolj finančna odškodnina.

94. Vendar pa bi, če bi *vsem* delavcem v javnem sektorju, zaposlenim za določen čas, ki jim je bila pogodba o zaposlitvi neupravičeno odpovedana, *na splošno* odrekli pravico do vrnitve na delo, s tem presegli tisto, kar je potrebno za rešitev tovrstnih težav.

95. V obravnavanem primeru Sodišče denimo nima nobenih indicev, ki bi kazali, da bi bilo nadaljevanje delovnega razmerja za določen čas z G.Y. Vernaza Ayovi do njegovega pogodbeno določenega izteka za Consorci Sanitari de Terrassa nepredstavljivo ali da je bilo delovno mesto G.Y. Vernaza Ayovi v vmesnem času zasedeno.

5. Vmesni predlog

96. Glede na vse navedeno gre torej za diskriminacijo delavcev v javnem sektorju, zaposlenih za določen čas, ki je v skladu z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma prepovedana, če se jim po nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca v splošnem ne prizna zakonsko določena pravica do vrnitve na delo v podjetju, medtem ko taka pravica pripada javnim uslužbencem, zaposlenim za nedoločen čas.

D. Načelo enakosti pred zakonom v skladu s členom 20 Listine o temeljnih pravicah (tretje vprašanje za predhodno odločanje)

97. S tretjim in zadnjim vprašanjem želi predložitveno sodišče izvedeti, ali „bi bilo različno obravnavanje, opisano v [drugem] vprašanju, upravičeno, če se preuči z vidika člena 20 Listine [...] o temeljnih pravicah, in ne navedene direktive“.

98. V bistvu je namen tega vprašanja pojasniti, ali gre za diskriminacijo v smislu člena 20 Listine o temeljnih pravicah, če se v javnem sektorju pravica do vrnitve na delo po nezakoniti odpovedi s strani delodajalca da samo zaposlenim za nedoločen čas, ne pa tudi zaposlenim za določen čas.

99. Splošno načelo enakega obravnavanja, ki velja v pravu Unije in ki je bilo medtem določeno v členih 20 in 21 Listine o temeljnih pravicah, v skladu z ustaljeno sodno prakso zahteva, da se primerljivi položaji ne smejo obravnavati različno in da se različni položaji ne smejo obravnavati enako, razen če je tako obravnavanje objektivno upravičeno.⁵⁹

100. Še nerešena zadeva Grupo Norte Facility mi je nedavno dala priložnost za ugotovitev, da splošno načelo enakega obravnavanja, ki velja v pravu Unije, z vsebinskega vidika ne more pripeljati do drugačnega rezultata kot posebno načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma (glej tudi člen 52(2) Listine o temeljnih pravicah).⁶⁰ V skladu s tem tudi Sodišče ukrepe, ki spadajo na področje uporabe posamezne protidiskriminacijske direktive, preverja le glede na to direktivo in jih ne presoja glede na načela primarnega prava kot taka, ki so konkretizirana v direktivi.⁶¹

101. Ob upoštevanju presoje določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, opravljene v okviru drugega vprašanja, na tretje vprašanje v obravnavanem primeru torej ni treba posebej odgovoriti.

VII. Predlog

102. Ob upoštevanju navedenega Sodišču predlagam, naj na predlog za sprejetje predhodne odločbe Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (delovno sodišče št. 2 v Terrassi, Španija) odgovori:

Določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je priloga k Direktivi 1999/70/ES, je treba razlagati tako, da gre za diskriminacijo delavcev v javnem sektorju, zaposlenih za določen čas, če v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca v splošnem nimajo zakonsko določene pravice do vrnitve na delo v podjetju, medtem ko taka pravica pripada javnim uslužbencem, zaposlenim za nedoločen čas.

⁵⁹ Sodbe z dne 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine in drugi (C-127/07, EU:C:2008:728, točka 23), z dne 14. septembra 2010, Akzo Nobel Chemicals in Akros Chemicals/Komisija (C-550/07 P, EU:C:2010:512, točka 55), in z dne 26. julija 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, točka 46).

⁶⁰ Glej v zvezi s tem moje sklepne predloge v zadevi Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, točka 82).

⁶¹ V tem smislu tudi sodba z dne 7. junija 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, točke od 21 do 23), v zvezi s členom 21 Listine o temeljnih pravicah.