



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 3. junija 2021 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP – Določba 4 – Načelo prepovedi diskriminacije – Zavrnitev prošnje za odobritev napotitve na delovno mesto v javnem sektorju, ki je predvidena za stalne statutarne uslužbenke – Nacionalna ureditev, ki izključuje pravico do te napotitve v primeru zasedbe začasnega delovnega mesta – Področje uporabe – Neuporaba določbe 4 – Nepristojnost Sodišča“

V zadevi C-942/19,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Aragón (vrhovno sodišče Aragonije, Španija) z odločbo z dne 17. decembra 2019, ki je na Sodišče prispela 31. decembra 2019, v postopku

Servicio Aragonés de Salud

proti

LB,

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi A. Kumin (poročevalec), predsednik senata, P. G. Xuereb, sodnik, in I. Ziemele, sodnica,

generalni pravobranilec: E. Tanchev,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za le Servicio Aragonés de Salud J. Divassón Mendívil, letrado,
- za LB E. Ena Pérez, procuradora, in F. Romero Paricio, abogado,
- za špansko vlado S. Jiménez García, agent,
- za Evropsko komisijo sprva I. Galindo Martín, N. Ruiz García in M. van Beek, nato I. Galindo Martín in N. Ruiz García, agenti,

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

* Jezik postopka: španščina.

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Servicio Aragonés de Salud (zdravstvena služba Aragonije, Španija; v nadaljevanju: zdravstvena služba) in Gospo LB, ker ta ni ugodila prošnji LB, naj jo napoti na delovno mesto, ki ga je treba zasedati na podlagi pogodbe za določen čas.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je navedeno, da so „[p]odpisnice želele skleniti okvirni sporazum o delu za določen čas, ki bi opredelil splošna načela in minimalne zahteve za pogodbe o zaposlitvi in delovnih razmerjih za določen čas; podpisnice [...] izrazile željo po izboljšanju kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostavitev okvira, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.“
- 4 V skladu z določbo 1 okvirnega sporazuma je njegov namen:
„(a) izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije;
[...]"
- 5 Določba 2 okvirnega sporazuma, naslovljena „Področje uporabe“, predpisuje:
„1. 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.
2. Po posvetovanju s socialnimi partnerji lahko države članice in/ali socialni partnerji določijo, da se ta sporazum ne uporablja za:
(a) začetno poklicno usposabljanje in vajeniške programe,
(b) pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja, ki so bila sklenjena v okviru posebnega javnega ali javno podprtega usposabljanja, programov povezovanja in poklicnega prekvalificiranja.“
- 6 Določba 3 okvirnega sporazuma predpisuje:
„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 zakonodajo, kolektivne pogodbe ali običaji.“
- 7 Določba 4 okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, predpisuje:
- „1. Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.
- [...]
3. Način uporabe te določbe opredelijo države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji in/ali socialni partnerji, pri čemer upoštevajo evropsko zakonodajo [Skupnosti], nacionalno zakonodajo, kolektivne pogodbe in običaje.
4. Obdobje pridobivanja kvalifikacij z opravljanjem dela, ki se nanašajo na posebne pogoje zaposlovanja, so enake 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.“

Špansko pravo

- 8 Člen 2 Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud (zakon št. 55/2003 z dne 16. decembra 2003 o okvirnih kadrovskih predpisih za statutarne uslužbence zdravstvenih služb) z dne 16. decembra 2003 (BOE št. 301 z dne 17. decembra 2003, str. 44742) v odstavku 1 določa, da se ta zakon uporablja za statutarne uslužbence, zaposlene v zdravstvenih centrih ali ustanovah zdravstvenih služb avtonomnih skupnosti ali v zdravstvenih centrih in službah splošne državne uprave.
- 9 Člen 62 navedenega zakona, naslovljen „Upravni status“, določa:
- „Na podlagi splošnega sistema imajo stalni statutarni uslužbenci zdravstvenih služb enega od naslednjih upravnih statusov:
- (a) aktivna zaposlitev;
 - (b) posebni dopust;
 - (c) zaposlitev v okviru druge pravne ureditve;
 - (d) napotitev na delovno mesto v javnem sektorju;
 - (e) dopust iz osebnih razlogov;
 - (f) suspenz
- [...]“

10 Člen 66 zakona 55/2003, naslovljen „Napotitev na delovno mesto v javnem sektorju“, določa:

„1. Statutarni uslužbenec zdravstvenih služb se napoti na delovno mesto v javnem sektorju:

(a) kadar opravlja naloge v drugi kategoriji statutarnih uslužbencev, kot uradnik ali pogodbeni uslužbenec v javni upravi, razen če pridobi ustrezno dovoljenje za obid nezdržljivosti nalog;

[...]

3. Statutarni uslužbenci zdravstvenih služb, napoteni na delovno mesto v javnem sektorju, ne dobijo plačil, trajanje tega upravnega statusa pa se upošteva za triletni dodatek za delovno dobo in karierno napredovanje, če se vrnejo v aktivno zaposlitev.“

11 Člen 67 tega zakona, naslovljen „Dopust iz osebnih razlogov“, določa:

„1. Zadevni osebi se po uradni dolžnosti ali na njeno prošnjo odobri dopust iz osebnih razlogov v skladu s temi pravili:

(a) dopust iz osebnih razlogov se lahko odobri uslužbencu, če zanj zaprosi iz zasebnega interesa.

Da bi pridobil ta status je potrebno, da opravlja naloge v javni upravi pet let neposredno pred vložitvijo prošnje.

Odobritev dopusta iz osebnih razlogov zaradi zasebnega interesa je odvisna od potreb službe; po potrebi mora biti njegova zavrnitev obrazložena.

Dopusta iz osebnih razlogov ni mogoče odobriti uradniku, zoper katerega teče disciplinski postopek.

[...]

2. V primerih, navedenih v točkah (a) in (c) prejšnjega odstavka, dopust iz osebnih razlogov traja najmanj dve leti.

3. Statutarni uslužbenci zdravstvenih služb, ki so na dopustu iz osebnih razlogov, ne prejemajo plače, trajanje tega dopusta pa se upošteva za njihovo karierno napredovanje ali triletni dodatek za delovno dobo [...].“

12 Člen 15 Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (uredba o upravnih statusih civilnih uradnikov splošne državne uprave) v različici, ki izhaja iz Real decreto 365/1995 por el que se aprueba el Reglamento de situaciones Administrativas de los Funcionarios civiles de la Administración General del Estado (kraljevi dekret št. 365/1995 z dne 10. marca 1995, s katerim je bila potrjena uredba o upravnih statusih civilnih uradnikov splošne državne uprave) z dne 10. marca 1995 (BOE št. 85 z dne 10. aprila 1995, str. 10636) (v nadaljevanju: uredba o upravnih statusih), naslovljen „Napotitev na delovno mesto v javnem sektorju“, v odstavku 1 določa:

„Uradniki, ki so aktivno zaposleni v drugih entitetah javne uprave, razen če so pridobili potrebno dovoljenje za obid te nezdržljivosti, ter tisti, ki začnejo kot stalni uslužbenci delati v organih ali entitetah javnega sektorja in nimajo pravice do upravnih statusov aktivne zaposlitve ali posebnega dopusta, se po uradni dolžnosti ali na prošnjo napotijo na delovno mesto v javnem sektorju. Če je to delovno mesto delovno mesto nadomestnega ali pogodbenega uslužbenca za določen čas, pravice do tega upravnega statusa ni mogoče pridobiti. [...].“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 13 LB je od 14. decembra 2010 do 20. decembra 2017 delala kot stalni statutarni uslužbenec zdravstvene službe v kategoriji zobozdravnikov – stomatologov.
- 14 Univerza Complutense de Madrid (Španija) je z odločbo z dne 25. novembra 2016 predlagala imenovanje LB na delovno mesto nadomestne profesorice. Ker je ta predlog potrdil rektorat te univerze, je bila LB pozvana, naj 21. decembra 2017 nastopi z delom na tem delovnem mestu. V ta namen ji je bila posredovana pogodba o zaposlitvi za določen čas.
- 15 Zaradi nezdržljivosti opravljanja teh nalog in delovnega mesta, ki ga je zasedala v okviru zdravstvene službe, je LB 1. decembra 2017 to službo na podlagi člena 66(1)(a) zakona 55/2003 zaprosila za napotitev na delovno mesto v javnem sektorju.
- 16 Zdravstvena služba je z odločbo z dne 4. decembra 2017 to prošnjo zavrnila z obrazložitvijo, da je delovno mesto, ki ga bo zasedala LB, začasno. Člen 15 uredbe o upravnih statusih pa naj bi izključeval napotitev na delovno mesto v javnem sektorju, kadar se novo delovno mesto zaseda na podlagi pogodbe za določen čas.
- 17 Po tej zavrnitvi je LB vložila prošnjo za dopust iz osebnih razlogov v skladu s členom 67(1)(a) zakona 55/2003, ki ji je bilo ugodeno.
- 18 LB je zoper odločbo z dne 4. decembra 2017 vložila tudi pritožbo. LB je po zavrnitvi te pritožbe pri Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Zaragoza (provincialno upravno sodišče št. 4 v Zaragozi, Španija) vložila predlog za odpravo odločbe z dne 4. decembra 2017 in odločbe, s katero je bila ta odločba potrjena. LB je v utemeljitvi svojega predloga v bistvu trdila, da sta navedeni odločbi med drugim v nasprotju z načeloma enakosti in prepovedi diskriminacije, kot ju zagotavlja določba 4 okvirnega sporazuma.
- 19 Navedeno sodišče je s sodbo z dne 9. maja 2019 temu predlogu ugodilo. V tej sodbi je bilo pojasnjeno, da to, da se LB zavrne napotitev na delovno mesto v javnem sektorju, ker je delovno mesto v namembni upravni entiteti za določen čas, pomeni kršitev načela prepovedi diskriminacije med delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, in delavci, zaposlenimi za določen čas, kot je določeno v določbi 4.
- 20 Zdravstvena služba je zoper to sodbo vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču, Tribunal Superior de Justicia de Aragón (vrhovno sodišče Aragonije, Španija). Zdravstvena služba meni, da je različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, določeno v členu 15 uredbe o upravnih statusih, utemeljeno z objektivnimi razlogi, in sicer zlasti z nujnostjo zagotavljanja stalnosti opravljanja storitev, ki jih zagotavlja aragonski sistem zdravstvenega varstva.
- 21 Predložitveno sodišče dvomi o skladnosti tega člena 15 z določbo 4 okvirnega sporazuma, kot jo razlaga Sodišče, ker navedeni člen 15 nasprotuje napotitvi javnega uslužbenca, če ta pridobi delovno mesto za določen čas v drugi upravi kot je prvotna, medtem ko ta člen dovoljuje napotitev, če ta uslužbenec v enakih okoliščinah pridobi delovno mesto za nedoločen čas. Poleg tega naj bi imel uslužbenec, ki je bil deležen take napotitve, drugače kot uslužbenec, ki je bil po zavrnitvi te pravice prisiljen vzeti dopust iz osebnih razlogov, da bi lahko zasedel svoje novo delovno mesto, pravico do nekaterih ugodnosti.
- 22 V zvezi s tem je iz predložitvene odločbe razvidno, da napotitve na delovno mesto v drugi upravi, kot je prvotna uprava zadevnega uslužbenca, ni mogoče zavrniti zaradi potreb službe in da uslužbenici, ki pridobijo ta status, ohranijo status uradnika prvotne uprave in pravico do sodelovanja v postopkih dodelitve delovnih mest, ki jih ta organizira. Poleg tega se trajanje napotitve v namembno upravo

v prvotni upravi upošteva kot aktivna zaposlitev. Tako imajo uslužbenci, ki se po napotitvi ponovno vključijo v prvotno upravo, pravico do upoštevanja napredovanja, doseženega v upravi, v katero so bili napoteni. Poleg tega za ta upravni status ni predvideno nobeno minimalno trajanje.

- 23 Za pridobitev pravice do dopusta iz osebnih razlogov pa je treba, nasprotno, dopolniti minimalno obdobje aktivne zaposlitve. Poleg tega se njegova odobritev lahko zavrne zaradi potreb službe. Za povrh pa uslužbenci, ki imajo ta status, ne dobijo plače. Prav tako se obdobje, dopolnjeno v okviru takega statusa, v prvotni upravi ne upošteva za napredovanje, triletni dodatek in pravice iz sistema socialne varnosti. Nazadnje, dopust iz osebnih razlogov se odobri za minimalno obdobje.
- 24 V tem okviru predložitveno sodišče sprašuje, prvič, ali pravica do napotitve na zaposlitev v javnem sektorju pomeni „pogoj zaposlitve“ v zvezi z delovnim mestom za določen čas, ki ga uslužbenec želi zasesti. V zvezi s tem navaja, da je v skladu s sodno prakso Sodišča pogoj zaposlitve, ki ga je treba upoštevati, tisti, ki se nanaša na delovno mesto ali zaposlitev za določen čas, ki ga je uslužbenec zasedal. Vendar naj bi bil v zadevi, o kateri odloča to sodišče, pogoj zaposlitve, ki ga je treba preučiti, zadeval delovno mesto za določen čas, ki še ni zasedeno, vendar ga želi uslužbenec zasesti. Zato naj se ta sodna praksa v obravnavanem primeru ne bi uporabljala.
- 25 Na drugem mestu, predložitveno sodišče sprašuje, ali lahko razlogi, ki jih navaja uprava, in sicer pomembnost preprečitve motenj in škode, povezanih z nestabilnostjo osebja v tako občutljivem sektorju, kot je sektor storitev zdravstvenega varstva, upravičijo različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas.
- 26 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Aragón (vrhovno sodišče Aragonije) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

- „1. Ali je treba določbo 4 [okvirnega sporazuma] razlagati tako, da pomeni pravica, pridobljena z zasedbo delovnega mesta v javnem sektorju, do priznanja določenega upravnega statusa, ki se nanaša na do sedaj zapolnjeno delovno mesto, ki prav tako spada v javni sektor, pogoj zaposlitve, v skladu s katerim ni mogoče različno obravnavati delavcev, zaposlenih na podlagi pogodbe za določen čas, in delavcev, zaposlenih na podlagi pogodbe za nedoločen čas?
2. Ali je treba določbo 4 [okvirnega sporazuma] razlagati tako, da utemeljitev različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih na podlagi pogodbe za določen čas, in delavcev, zaposlenih na podlagi pogodbe za nedoločen čas, iz objektivnih razlogov vključuje cilj, da se preprečijo velike motnje v delovanju in škoda, ki bi v okviru ustavne pravice do varovanja zdravja nastale zaradi nestabilnosti v organizacijski strukturi na tako občutljivem področju, kakršno je zagotavljanje zdravstvenega varstva, tako da je mogoče s tem ciljem upravičiti zavrnitev specifične napotitve tistim, ki bi pridobili začasno delovno mesto, ne pa tudi tistim, ki bi pridobili stalno delovno mesto?
3. Ali določba 4 [okvirnega sporazuma] nasprotuje določbi kot je člen 15 [uredbe o upravnih statusih], ki v zvezi z vsemi upravnimi statusi, ki dajejo pravico do napotitve na delovno mesto v javnem sektorju, izključuje dostop do delovnega mesta nadomestnega uslužbenca ali pogodbenega uslužbenca za določen čas, medtem ko dostop do delovnega mesta za nedoločen čas v javnem sektorju daje pravico do tega upravnega statusa, ki je za javnega uslužbenca ugodnejši kot drugi upravni statusi, za katere mora zaprositi, da bi lahko začel opravljati delo na novem delovnem mestu, na katero je bil imenovan?

Pristojnost Sodišča

- 27 Španska vlada in Evropska komisija v bistvu trdita, da ker je LB zaprosila za napotitev na delovno mesto v javnem sektorju, čeprav je zasedala delovno mesto za nedoločen čas, ta položaj v skladu z določbo 2, točka 1, okvirnega sporazuma ne spada na njegovo področje uporabe, tako da se določba 4 okvirnega sporazuma v zadevi v glavni stvari ne uporablja.
- 28 V zvezi s tem je treba najprej poudariti, da mora Sodišče preučiti okoliščine, v katerih mu je nacionalno sodišče predložilo zadevo, da preveri, ali je zanjo pristojno (sodba z dne 7. septembra 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, točka 24).
- 29 Iz ustaljene sodne prakse prav tako izhaja, da je Sodišče načeloma pristojno samo za razlago določb prava Unije, ki se dejansko uporabljajo v postopku v glavni stvari (sodba z dne 7. septembra 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, točka 25).
- 30 Za ugotovitev, ali je Sodišče pristojno, da odgovori na vprašanja predložitvenega sodišča, je treba opozoriti, da je osebno področje uporabe okvirnega sporazuma opredeljeno v njegovi določbi 2, točka 1.
- 31 V zvezi s tem iz besedila te določbe izhaja, da ima okvirni sporazum široko področje uporabe, saj se na splošno nanaša na „delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici“. Poleg tega opredelitev pojma „delavec, zaposlen za določen čas“ v smislu določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma, zajema vse delavce, brez razlikovanja glede na to, ali je delodajalec, pri katerem so zaposleni, javni ali zasebni subjekt, in ne glede na opredelitev njihove pogodbe po nacionalnem pravu (sodba z dne 16. julija 2020, Governo della Repubblica italiana (Status italijanskih mirovnik sodnikov), C-658/18, EU:C:2020:572, točka 115 in navedena sodna praksa).
- 32 Okvirni sporazum se tako uporablja za vse delavce, ki opravljajo odplačne storitve v okviru delovnega razmerja za določen čas, v katerem so z delodajalcem, če so zavezani s pogodbo o zaposlitvi oziroma delovnim razmerjem v smislu nacionalnega prava, in z edinim pridržkom polja proste presoje, ki je državam članicam priznana z določbo 2(2) okvirnega sporazuma glede uporabe tega sporazuma za določene kategorije pogodb oziroma delovnih razmerij ter izključitve njegove uporabe za agencijske delavce v skladu s četrtrim odstavkom preambule okvirnega sporazuma (sodba z dne 16. julija 2020, Governo della Repubblica italiana (Status italijanskih mirovnik sodnikov), C-658/18, EU:C:2020:572, točka 116 in navedena sodna praksa).
- 33 V skladu z določbo 1(a) okvirnega sporazuma je eden od njegovih ciljev izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije. Poleg tega je v tretjem odstavku preambule okvirnega sporazuma navedeno, da ta „[k]aže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo.“ V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je v zvezi s tem navedeno, da je cilj okvirnega sporazuma med drugim izboljšanje kakovosti dela za določen čas z določitvijo minimalnih zahtev za zagotavljanje uporabe načela prepovedi diskriminacije (sodba z dne 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, točka 48 in navedena sodna praksa).
- 34 Namen okvirnega sporazuma, zlasti njegove določbe 4, je uveljavitev uporabe navedenega načela za delavce, zaposlene za določen čas, da bi se preprečilo, da delodajalec tako delovno razmerje uporabi za prikrajšanje delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (sodba z dne 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, točka 49 in navedena sodna praksa).

- 35 Zato tako iz besedila določbe 2, točka 1, okvirnega sporazuma kot iz cilja okvirnega sporazuma, natančneje iz njegove določbe 4, izhaja, da se načelo prepovedi diskriminacije, kot je predpisano v zadnjenavedeni določbi, uporablja le za vse delavce, ki opravljajo odplačne storitve v okviru delovnega razmerja za določen čas, v katerem so s svojim delodajalcem.
- 36 Iz predložitvene odločbe pa je razvidno, da je LB, ko je zaprosila za napotitev na delovno mesto v javnem sektorju, da bi zasedla začasno delovno mesto profesorice na univerzi Complutense de Madrid, delala za zdravstveno službo kot stalna statutarna uslužbenka. Zato je ob vložitvi te prošnje opravljala odplačne storitve v okviru delovnega razmerja za nedoločen čas.
- 37 Iz vsega navedenega izhaja, da je treba določbo 4 okvirnega sporazuma v povezavi z določbo 2, točka 1, tega sporazuma razlagati tako, da se ne uporablja za položaj, v katerem javna uprava zavrne napotitev delavcu, ki je zaposlen na podlagi pogodbe za nedoločen čas, ker se ta napotitev nanaša na nastop delovnega razmerja za določen čas.
- 38 Zato Sodišče ni pristojno, da odgovori na vprašanja predložitvenega sodišča.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (sedmi senat) razsodilo:

Sodišče Evropske unije ni pristojno za odgovor na vprašanja, ki jih je z odločbo z dne 17. decembra 2019 zastavilo Tribunal Superior de Justicia de Aragón (vrhovno sodišče Aragonije, Španija).

Podpisi