



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 21. novembra 2018*

„Predhodno odločanje – Direktiva 1999/70/ES – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP – Določba 4 – Načelo prepovedi diskriminacije – Nacionalna ureditev, ki omogoča prekinitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, če je pogoj za zaposlitev prenehal – Profesorji, zaposleni za šolsko leto – Prekinitev delovnega razmerja ob koncu obdobja poučevanja – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES“

V zadevi C-245/17,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (vrhovno sodišče Kastilja-Manča, Španija) z odločbo z dne 19. aprila 2017, ki je na Sodišče prispela 11. maja 2017, v postopku

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

proti

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi R. Silva de Lapuerta, podpredsednica Sodišča v funkciji predsednice prvega senata, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (poročevalec), E. Regan in S. Rodin, sodniki,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodna tajnica: L. Carrasco Marco, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 11. aprila 2018,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za P. Viejobuena Ibáñeza in E. de la Vara González J. J. Donate Valera, abogado,
- za Consejería de Educación de Castilla-La Mancha C. Aguado Martín in M. Barahona Migueláñez, letrados,
- za špansko vlado A. Gavela Llopis in S. Jiménez García, agenta,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in N. Ruiz García, agenta,

* Jezik postopka: španščina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 31. maja 2018

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 Pedrom Viejobuenom Ibáñezom in Emilio de la Vara González (v nadaljevanju skupaj: zadevni osebi) ter Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (regionalno ministrstvo za izobraževanje Kastilja-Manča, Španija) (v nadaljevanju: regionalno ministrstvo) v zvezi z odpovedjo delovnega razmerja med zadevnima osebama in regionalnim ministrstvom.

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 so izrazile željo po izboljšanju kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostavitvijo okvira, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz 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 priloga tej direktivi“.
- 5 V drugem odstavku preambule okvirnega sporazuma je navedeno:

„Podpisnice sporazuma se zavedajo, da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci. Zavedajo se tudi, da pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nekaterih okoliščinah ustrezajo potrebam delodajalcev, pa tudi delavcev.“
- 6 Tretji odstavek te preambule določa, da „ta sporazum določa splošna načela in minimalne zahteve v zvezi z delom za določen čas, pri čemer upošteva, da se mora podrobna uporaba ravnati po posebnih nacionalnih, sektorskih in sezonskih razmerah. Kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo, in za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas po načelih, ki so sprejemljiva za delodajalce in delavce“.
- 7 V skladu z določbo 1 okvirnega sporazuma je namen tega sporazuma, prvič, izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in, drugič, vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.

8 Določba 3 okvirnega sporazuma, naslovljena „Opredelitve“, določa:

„V tem sporazumu izraz:

1. ‚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. ‚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 [...]“.

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

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

10 V členu 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381) je navedeno:

„Letni dopust

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.
2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

Španska zakonodaja

11 Člen 1(1) Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (zakon 7/2007, temeljni zakon o javnih uslužbencih) z dne 12. aprila 2007 (v nadaljevanju: zakon 7/2007) določa:

„Namen tega zakona je vzpostaviti podlago za kadrovske predpise za javne uslužbence, ki spadajo na njegovo področje uporabe.“

12 Na podlagi člena 2 tega zakona se temeljni zakon o javnih uslužbencih nanaša zlasti na javne uslužbence in delavce, ki so zaposleni v upravah avtonomnih skupnosti.

13 Člen 10(1) navedenega zakona določa:

„Nadomestni uradniki so osebe, ki so pod tem nazivom zaposlene zaradi izrecno utemeljene potrebe in nujnosti, da bi opravljale naloge kariernih uradnikov, in sicer v teh primerih:

- (a) obstoj prostih delovnih mest, ki jih ni mogoče zasedeti s kariernimi uradniki;
- (b) začasno nadomeščanje kariernih uradnikov;
- (c) uresničitev časovno omejenih projektov;

(d) povečan obseg dela v največ šestih mesecih v obdobju dvanajstih mesecev.“

14 V skladu s členom 10(3) tega istega zakona delovno razmerje nadomestnih uradnikov preneha – poleg razlogov, povezanih z izgubo statusa uradnika – če preneha razlog za njihovo imenovanje.

15 Člen 10(5) zakona 7/2007 določa, da se za nadomestne uradnike, če je to primerno glede na naravo njihovega statusa, uporablja splošna ureditev, ki velja za karijerne uradnike.

16 Člen 7 Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla La Mancha (zakon 4/2011 o javnih uslužbencih v Kastilji-Manči) z dne 10. marca 2011 (v nadaljevanju: zakon 4/2011) določa:

„Za namene tega zakona so nadomestni uradniki osebe, ki so pod tem nazivom zaposlene zaradi izrecno utemeljene potrebe in nujnosti, da bi začasno opravljale naloge kariernih uradnikov, v kateri od situacij iz člena 8.“

17 Člen 8(1) tega zakona določa:

„Imenovanje nadomestnega uradnika je upravičeno samo v enem od naslednjih primerov:

(a) obstoj prostih delovnih mest in dodelitev sredstev za osnovna delovna mesta, za katera se zaposlovanje izvaja v obliki natečaja na podlagi kvalifikacij, kadar jih ni mogoče zapolniti s kariernimi uradniki;

[...]“

18 Člen 9(1) navedenega zakona določa:

„Delovno razmerje nadomestnih uradnikov preneha iz teh razlogov:

[...]

(b) prenehanje razlogov potrebe in nujnosti, ki sta bila podlaga za imenovanje“.

19 Na podlagi sporazuma z dne 10. marca 1994, sklenjenega med Ministerio de Educación y Ciencia (ministrstvo za izobraževanje in znanost, Španija) in sindikatom ANPE ter objavljenega z odločbo z dne 15. marca 1994 Dirección General de Personal y Servicios (generalna direkcija za osebje in storitve) tega ministrstva, v zvezi s postopkom za izbor profesorjev, zaposlenih kot nadomestni uradniki (v nadaljevanju: sporazum z dne 10. marca 1994), nadomestni uradniki, ki so na dan 30. junija v nekem letu zaposleni vsaj pet mesecev in pol, svoje naloge opravljajo od tega datuma do začetka naslednjega šolskega leta.

20 Trinajsta dodatna določba zakona Ley 5/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (zakon 5/2012 o splošnem proračunu vlade skupnosti Kastilja-Manča za leto 2012) z dne 12. julija 2012 (v nadaljevanju: zakon o proračunu za leto 2012) določa:

„1. V skladu s členom 38(10) [zakona 7/2007] in členom 153(6) [zakona 4/2011] je uporaba naslednjih sporazumov začasno prekinjena pod naslednjimi pogoji:

[...]

- (i) [sporazum z dne 10. marca 1994], kar zadeva [finančno nadomestilo] za dopust za julij in avgust za nadomeščanja, ki trajajo več kot 5 mesecev in pol, in za primer zapolnitve prostih delovnih mest. V zvezi s tem neuniverzitetni profesorji, zaposleni kot nadomestni uradniki, prejmejo finančno nadomestilo za 22 delovnih dni, če so bili za določen čas imenovani za celotno šolsko leto, oziroma za sorazmerno število dni, če so delali manj od enega šolskega leta.

[...]“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 21 P. Viejobueno Ibáñez se je zaposlil pri Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (generalna direkcija za človeške vire in izobraževalne programe) regionalnega ministrstva kot nadomestni uradnik (*funcionario interino*) na mestu srednješolskega profesorja na srednji šoli Alonso Quijano v Esquiviasu (pokrajina Toledo, Španija) za šolsko leto 2011/2012. E. de la Vara González se je pri tej direkciji zaposlila kot nadomestna uradnica na mestu srednješolske profesorice za praktično poklicno izobraževanje v izobraževalnem središču za odrasle Campos del Záncara v San Clementeju (pokrajina Cuenca, Španija) za isto šolsko leto.
- 22 Ob koncu obdobja poučevanja, 29. junija 2012, so pokrajinski koordinatorji za izobraževanje v Toledu in Cuenci P. Viejobueno Ibáñezu in E. de la Vara González na podlagi „prenehanja delovnega razmerja nadomestnega uslužbenca“ in „prenehanja delovnega razmerja zaradi spremembe upravnega statusa“ izdali odločbo o prenehanju delovnega razmerja od navedenega datuma naprej.
- 23 Zadevni osebi sta zoper zadevno odločitev o prenehanju delovnega razmerja vložili pritožbi pri nadrejenih. Ker sta bili njuni pritožbi zavrneni zaradi molka organa, sta 12. aprila 2013 pred Juzgado del Contencioso-Administrativo št. 2 (Toledo) (pokrajinsko upravno sodišče št. 2 v Toledu, Španija) vložili tožbi, s katerima sta med drugim predlagali, naj se odločba o zavrnitvi zaradi molka organa in odločba o prenehanju njunih delovnih razmerij razglasita za nični ter naj se ugotovi pravica zadevnih oseb, da ostaneta na svojih delovnih mestih do 14. septembra 2012. V utemeljitev tožb sta zadevni osebi navedli predvsem, da odločbi o prenehanju delovnih razmerij kršita načelo enakega obravnavanja, ker sta privedli do različnega obravnavanja profesorjev glede na to, ali so nadomestni ali karierni uradniki, saj so slednji ohranili svoje položaje po koncu obdobja poučevanja.
- 24 To sodišče je s sodbom z dne 26. januarja 2015 ti tožbi zavrnilo, med drugim iz razlogov, ker akta o imenovanju nista vsebovala datuma prenehanja zaposlitve, ker naj bi imenovanje nadomestnih uradnikov temeljilo na utemeljeni potrebi in nujnosti – neobstoj teh razlogov naj bi bil pravna podlaga za prenehanje delovnega razmerja teh uradnikov, tudi če bi bil datum prenehanja zaposlitve naveden na plačilnih listih – in ker bi lahko konec obdobja poučevanja pomenil prenehanje potrebe in nujnosti, na podlagi katerih sta bila navedena uradnika imenovana. Poleg tega je Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (pokrajinsko upravno sodišče št. 2 (Toledo)) menilo, da načelo enake obravnave ni bilo kršeno, ker položaj, v katerem sta bila nadomestna uradnika, katerih delovno razmerje z upravo je v bistvu začasno, ni primerljiv s položajem kariernih uradnikov, katerih delovno razmerje z upravo je stalno.
- 25 Zadevni osebi sta zoper to sodbom vložili pritožbo pred predložitvenim sodiščem, in sicer Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (vrhovno sodišče Kastilje-Manče, Španija), in trdili zlasti, da dejstvo, da sta njuni delovni razmerji prenehali 29. junija 2012, pomeni kršitev določbe 4 okvirnega sporazuma. Menita, da sta zaradi statusa nadomestnih uradnikov obravnavani manj ugodno kot profesorji, ki imajo položaj kariernih uradnikov in ki v obdobju, ki je običajno namenjeno letnim poletnim počitnicam, svoja delovna mesta ohranijo. Poleg tega zatrjujeta, da ker sta bili zaposleni za šolsko leto 2011/2012 in sta opravljali enake naloge kot profesor, ki ima status kariernega uradnika, ni nobenih razlogov, iz katerih ne bi smeli opravljati nalog, ki ustrezajo njuni funkciji, po koncu obdobja poučevanja. Prav tako zadevni osebi trdita, da odločbi o prenehanju delovnega razmerja, ki se nanašata

nanju, kršita člen 7 Direktive 2003/88, ker sta njuni delovni razmerji prenehali, preden bi lahko izkoristili svoje dni letnega dopusta, in da sta iz tega naslova prejeli finančno nadomestilo. Poleg tega zadevni osebi trdita, da pri prenehanju delovnega razmerja ni bil upoštevan sporazum z dne 10. marca 1994.

- 26 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da so delovna razmerja, kakršni sta delovni razmerji zadevnih oseb, sklenjena v skladu s členom 7 zakona 4/2011 zaradi potrebe in nujnosti. Po mnenju tega sodišča iz španske sodne prakse izhaja, da odsotnost potrebe po tem, da profesorji delajo po koncu obdobja poučevanja, za tiste, ki so bili zaposleni kot nadomestni uradniki, v skladu s členom 9(1)(b) tega zakona in členom 10(3) zakona 7/2007 pomeni zakonski razlog prenehanja delovnega razmerja ob koncu tega obdobja, ker razlog za njihovo imenovanje ne obstaja več.
- 27 Kar zadeva uporabo načela prepovedi diskriminacije, predložitveno sodišče meni, da so profesorji, zaposleni kot nadomestni uradniki, zajeti v pojmu „delavec za določen čas“ v smislu okvirnega sporazuma, če so imenovani za zasedbo delovnih mest kariernih uradnikov, ki so prosta. Profesorji, ki imajo status kariernega uradnika, bi lahko bili zajeti v pojem „primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas“, v smislu določbe 4 tega sporazuma. Zato bi bilo treba za namen uporabe te določbe primerjati položaj nadomestnih uradnikov s položajem uradnikov, katerih delo v istih izobraževalnih ustanovah ali v drugih ustanovah iste avtonomne skupnosti je podobno.
- 28 Zato se postavlja vprašanje, ali je konec obdobja poučevanja res objektivni razlog, ki upravičuje različno obravnavanje profesorjev glede na to, ali so nadomestni uradniki ali karierni uradniki.
- 29 Poleg tega se predložitveno sodišče sprašuje, ali je praksa prekinitve delovnega razmerja profesorjev, ki so bili imenovani kot nadomestni uradniki, ob koncu obdobja poučevanja skladna s členom 7(2) Direktive 2003/88, saj je regionalno ministrstvo v tem primeru dolžno izplačati nadomestilo za tiste dni letnega dopusta, ki jih ti profesorji niso mogli izkoristiti.
- 30 Poleg tega predložitveno sodišče navaja, da je uprava avtonomne skupnosti Kastilja-Manča upoštevala sporazum z dne 10. marca 1994 do šolskega leta 2011/2012 in da se je navedena praksa začela s sprejetjem zakona o proračunu za leto 2012. Ker to isto prakso dovoljuje ta zakon, s katerim so bili uvedeni ukrepi varčevanja in nadzora javnega primanjkljaja, se postavlja vprašanje, ali je ta zakon v nasprotju z načelom nediskriminacije, kot ga konkretizira okvirni sporazum, ali ne in – v primeru pritrdilnega odgovora – ali lahko nacionalno sodišče zavrne uporabo tega istega zakona, ker je nezdružljiv s pravom Unije.
- 31 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (vrhovno sodišče Kastilje-Manče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„Ob upoštevanju sodne prakse, ki izhaja iz prejšnjih sodb predložitvenega sodišča, [...], in trditev iz spora o glavni stvari, ki se nanašajo na zakonitost odločbe o prenehanju delovnega razmerja profesorjev, zaposlenih kot nadomestni uradniki [...], ob koncu šolskega leta, ob upoštevanju načela enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, iz člena 4 [okvirnega sporazuma], in ker nacionalni pravni sistem, ki se uporablja za javni sektor v Kastilji-Manči, določa, da se poklicno razmerje profesorjev, zaposlenih kot nadomestni uradniki, konča v primeru ‚prenehanja razlogov potrebe in nujnosti, ki sta bila podlaga za imenovanje‘ [...]:

1. Ali se konec obdobja poučevanja v šolskem letu lahko šteje za objektivni razlog, ki upravičuje različno obravnavanje nadomestnih uradnikov profesorjev glede na karierne uradnike profesorje?

2. Ali je z načelom nediskriminacije teh nadomestnih uradnikov profesorjev združljivo to, da kadar se jim ob izteku obdobja poučevanja odpove zaposlitev, ne morejo izkoristiti svojega dopusta z dejanskimi dnevi počitka, ker je ta počitek nadomeščen z izplačilom ustreznih denarnih nadomestil?
3. Ali je z načelom prepovedi diskriminacije teh uradnikov, ki so zajeti s pojmom delavcev, zaposlenih za določen čas, združljiva abstraktna določba, kot je trinajsta dodatna določba [zakona o proračunu za leto 2012], s katero je bila, med drugimi ukrepi, zaradi proračunskega varčevanja in izpolnjevanja ciljev glede primanjkljaja zadržana uporaba [sporazuma z dne 10. marca 1994], kar zadeva plačani dopust za julij in avgust, za nadomeščanja, ki trajajo več kot 5 mesecev in pol, in za primer zapolnitve prostih delovnih mest, in ki v korist neuniverzitetnih profesorjev, zaposlenih kot nadomestni uradniki, določa plačilo dopusta za 22 delovnih dni, če so bili za določen čas imenovani za celotno šolsko leto, oziroma za sorazmerno število dni, če je to manj od šolskega leta?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 32 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki delodajalcu omogoča, da ob koncu obdobja poučevanja prekine delovno razmerje za določen čas profesorjem, zaposlenim za eno šolsko leto kot nadomestni uradniki, ker sta pogoja potrebe in nujnosti, na podlagi katerih so bili imenovani, do tega datuma prenehala, medtem ko se delovno razmerje za nedoločen čas profesorjev, ki imajo status kariernih uradnikov, ohrani.
- 33 V zvezi s tem je treba spomniti, da drugi odstavek preambule okvirnega sporazuma določa, da se „podpisnice sporazuma zavedajo, da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci [in da] pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nekaterih okoliščinah ustrezajo potrebam delodajalcev, pa tudi delavcev“.
- 34 V skladu z določbo 1(a) okvirnega sporazuma je eden od njegovih ciljev izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije. Poleg tega je v tretjem odstavku preambule okvirnega sporazuma navedeno, da ta „kaže 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 5. junija 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, točka 39 in navedena sodna praksa).
- 35 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 5. junija 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, točka 40 in navedena sodna praksa).
- 36 Okvirni sporazum pa ne določa pogojev, v skladu s katerimi se lahko uporabljajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, niti pogojev, v skladu s katerimi se lahko uporabljajo pogodbe za določen čas (glej v tem smislu sodbi z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 63, in z dne 14. septembra 2016, Martínez Andrés in Castrejana López, C-184/15 in C-197/15, EU:C:2016:680, točka 39).

- 37 V obravnavanem primeru predložitveno sodišče sprašuje, ali je bilo kršeno načelo nediskriminacije, kot je bilo izvedeno in konkretizirano z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma, ker se za razliko od položaja profesorjev, kot sta P. Viejobueno Ibáñez in E. de la Vara González, ki sta bila zaposlena za določen čas kot nadomestna uradnika, delovno razmerje profesorjev, ki imajo status kariernih uradnikov, ob koncu obdobja poučevanja ne konča, saj ti ohranijo svoje položaje, zlasti med letnim poletnim dopustom.
- 38 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je treba pri presoji, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu okvirnega sporazuma, v skladu z določbo 3, točka 2, in določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma preučiti, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh okoliščin, kot so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju (sodba z dne 5. junija 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, točka 51 in navedena sodna praksa).
- 39 Ob upoštevanju tega iz elementov, ki jih ima na voljo Sodišče, izhaja, da sta P. Viejobueno Ibáñez in E. de la Vara González, ko sta bila zaposlena na Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (generalni direktorat za človeške vire in izobraževalne programe) kot nadomestna uradnika, opravljala enake naloge kot profesorji, ki imajo status kariernih uradnikov.
- 40 Zato bi se lahko položaj nadomestnega uradnika, kot sta P. Viejobueno Ibáñez in E. de la Vara González, načeloma štel za primerljiv s položajem profesorja, ki ima status kariernega uradnika.
- 41 Vendar je treba poudariti, da – za razliko od zadeve, v kateri je nastala sodna praksa, navedena v točki 38 te sodbe – v postopku v glavni stvari različno obravnavanje izhaja izključno iz dejstva, da je delovno razmerje zadevnih oseb prenehalo na določen datum, medtem ko je bilo delovno razmerje profesorjev, ki imajo status kariernega uradnika, ohranjeno po tem datumu.
- 42 Takšna okoliščina pa pomeni bistveno značilnost, s katero se razlikuje delovno razmerje za določen čas od delovnega razmerja za nedoločen čas.
- 43 Dejstvo, da delovno razmerje profesorjev, ki imajo status kariernega uradnika, ob koncu obdobja poučevanja ni prenehalo ali da to razmerje ne miruje, namreč izhaja iz same narave delovnega razmerja teh delavcev. Ti so namreč imenovani na stalno delovno mesto ravno zato, ker so zaposleni na podlagi delovnega razmerja za nedoločen čas.
- 44 Kar zadeva delovna razmerja za določen čas, kot sta delovni razmerji zadevnih oseb, je po drugi strani – kot izhaja iz določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma – zanje značilno, da se delodajalec in delavec ob sklenitvi teh razmerij dogovorita, da bodo prenehala z izpolnitvijo objektivno določenih pogojev, kakršni so dokončanje določene naloge, nastop posebnega dogodka ali potek določenega datuma (glej v tem smislu sodbi z dne 5. junija 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, točka 57, in Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, točka 60).
- 45 V obravnavanem primeru pa mora izključno predložitveno sodišče ugotoviti, ali je delodajalec prekinil delovno razmerje zadevnima osebama pred izpolnitvijo pogoja, ki so ga pogodbeni stranke objektivno določile. Če se izkaže, da je tako, ta okoliščina ne pomeni diskriminacije, ki jo prepoveduje okvirni sporazum, ampak kršitev pogodbenih pogojev, ki urejajo ta delovna razmerja, s strani delodajalca, ki bi se po potrebi lahko kaznovala v skladu z veljavnimi nacionalnimi pravili.
- 46 V teh okoliščinah, ker – kot je bilo v bistvu že navedeno v točkah 33 in 36 te sodbe – okvirni sporazum načeloma priznava legitimnost uporabe delovnih razmerij za nedoločen čas in uporabe delovnih razmerij za določen čas ter ne določa pogojev, v skladu s katerimi se ta razmerja lahko uporabijo, različnega obravnavanja, ki se, tako kot v postopku v glavni stvari, nanaša izključno na dejstvo, da se je delovno razmerje na določen datum izteklo – medtem ko delovno razmerje za nedoločen čas ni prenehalo na tisti datum – ni mogoče kaznovati na podlagi tega sporazuma.

- 47 Te presoje ne spremeni trditev Evropske komisije, da zgolj začasna narava delovnega razmerja ne more predstavljati „objektivnega razloga“, ki bi lahko upravičil različno obravnavanje v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 48 Razlika iz točke 46 te sodbe je namreč neločljivo povezana s soobstojem delovnih razmerij za nedoločen čas in delovnih razmerij za določen čas ter ne more biti zajeta s prepovedjo v tej določbi, sicer bi se odpravile vse razlike med tema dvema kategorijama delovnih razmerij.
- 49 Poleg tega je iz predložitvene odločbe razvidno, da P. Viejobueno Ibáñez in E. de la Vara González v bistvu trdita, da njuni delovni razmerji za določen čas ne bi smeli prenehati 29. junija 2012, s koncem obdobja poučevanja, pač pa 14. septembra 2012, kar je približno dva in pol meseca kasneje, tako kot je bilo to določeno v sporazumu z dne 10. marca 1994.
- 50 V zvezi s tem je treba opozoriti, da zadevni osebi ne zahtevata – kar zadeva trajanje njunega delovnega razmerja – da bi bili enako obravnavani kot njuni kolegi s statusom kariernih uradnikov, ki zasedajo svoje položaje tudi po 14. septembru 2012. Kar dejansko zahtevata, je, da bi bila enako obravnavana kot profesorji, ki so bili v prejšnjih šolskih letih kot nadomestni uradniki zaposleni do 14. septembra.
- 51 Vendar pa, ker je v okvirnem sporazumu uvedeno in konkretizirano načelo prepovedi diskriminacije samo v zvezi z različnim obravnavanjem delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki so v primerljivem položaju (sodba z dne 5. junija 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, točka 50 in navedena sodna praksa), morebitno različno obravnavanje nekaterih kategorij uslužbencev, zaposlenih za določen čas, ni zajeto z načelom prepovedi diskriminacije, določenim v tem sporazumu (glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 38 in navedena sodna praksa).
- 52 V teh okoliščinah različno obravnavanje, ki ga zatrjujeta zadevni osebi, nikakor ne more spadati na področje uporabe določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 53 Nazadnje, glede dejstva, da zadevni osebi nista imeli možnosti dejansko uživati svojega letnega dopusta, da nista prejeli plačila za mesece julij, avgust in september leta 2012 in da se jima ti meseci niso šteli v delovno dobo za namene poklicnega napredovanja, je treba opozoriti, da je ta okoliščina le neposredna posledica prenehanja njunih delovnih razmerij, ki ne pomeni drugačnega obravnavanja, prepovedanega z okvirnim sporazumom.
- 54 Glede na vse navedene preudarke je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki delodajalcu omogoča, da ob koncu obdobja poučevanja prekine delovno razmerje za določen čas profesorjem, zaposlenim za eno šolsko leto kot nadomestni uradniki, ker sta pogoja potrebe in nujnosti, na podlagi katerih so bili imenovani, do tega datuma prenehala, medtem ko se delovno razmerje za nedoločen čas profesorjev, ki imajo status kariernih uradnikov, ohrani.

Drugo in tretje vprašanje

- 55 Iz predložitvene odločbe izhaja, da predložitveno sodišče želi z drugim in tretjim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu izvedeti, ali je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki ob koncu obdobja poučevanja dovoljuje prekinitev delovnega razmerja za določen čas profesorjem, ki so zaposleni za eno šolsko leto kot nadomestni uradniki, saj to te profesorje prikrajša za plačani letni poletni dopust za to šolsko leto, čeprav ti profesorji za to prejmejo finančno nadomestilo.

- 56 V zvezi s tem je treba opozoriti, da bi morali delavci običajno imeti na voljo dejanski počitek, zato da se zagotovi učinkovito varstvo njihove varnosti in njihovega zdravja. Zato člen 7(2) Direktive 2003/88 možnost, da se neizrabljeni plačani letni dopust nadomesti z denarnim nadomestilom, dopušča le ob prenehanju delovnega razmerja (sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 23, ter sklep z dne 21. februarja 2013, Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, točka 28).
- 57 V postopku v glavni stvari pa ni sporno, da je delovno razmerje zadevnih oseb prenehalo. Zato bi v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 španski zakonodajalec lahko določil, da slednje prejmejo finančno nadomestilo za obdobje plačanega letnega dopusta, ki ga niso mogle izkoristiti.
- 58 Glede na zgornje ugotovitve je treba odgovoriti, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki ob koncu obdobja poučevanja dovoljuje prekinitev delovnega razmerja za določen čas profesorjem, ki so zaposleni za eno šolsko leto kot nadomestni uradniki, čeprav jih to prikrajša za plačani letni dopust za to šolsko leto, pod pogojem, da ti profesorji za to prejmejo finančno nadomestilo.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

- 1. Določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je naveden v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki delodajalcu omogoča, da ob koncu poučevanja prekine delovno razmerje za določen čas profesorjem, ki so zaposleni za eno šolsko leto kot nadomestni uradniki, ker sta pogoja potrebe in nujnosti, na podlagi katerih so bili imenovani, do tega datuma prenehala, medtem ko se delovno razmerje za nedoločen čas profesorjev, ki imajo status kariernih uradnikov, ohrani.**
- 2. Člen 7(2) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki ob koncu obdobja poučevanja dovoljuje prekinitev delovnega razmerja za določen čas profesorjem, ki so zaposleni za eno šolsko leto kot nadomestni uradniki, čeprav jih to prikrajša za plačani letni dopust za to šolsko leto, pod pogojem, da ti profesorji za to prejmejo finančno nadomestilo.**

Podpisi