



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
JULIANE KOKOTT,
predstavljeni 20. decembra 2017¹

Zadeva C-677/16

**Lucía Montero Mateos
proti**

**Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la
Comunidad Autónoma de Madrid**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,
ki ga je vložilo Juzgado de lo Social n 33 de Madrid (Španija))

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe – Socialna politika – Zaposlitev za določen čas – Direktiva 1999/70/ES – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP – Načelo prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas – Pravica delavca do odpravnine zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi – Pogodba o zaposlitvi za določen čas v obliki pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*) – Različno obravnavanje glede na delavce, zaposlene za nedoločen čas“

I. Uvod

1. Ali gre za diskriminacijo, če delavec, zaposlen za določen čas, ne dobi odpravnine ob izteku svoje pogodbe o zaposlitvi oziroma lahko od delodajalca zahteva le manjšo odpravnino kot delavec, katerega pogodba o zaposlitvi je prenehala, ker jo je delodajalec odpovedal iz objektivnega razloga? To je v bistvu pravno vprašanje, ki ga mora Sodišče obravnavati v tem postopku predhodnega odločanja. V ospredju je torej ponovno varstvo delavcev, zaposlenih za določen čas, pred zlorabo in diskriminacijo, ki je že dlje časa socialni cilj Evropske unije in s katerim se je večkrat ukvarjalo tudi Sodišče.

2. V ozadju vprašanja diskriminacije je v obravnavani zadevi primer španske delavke, ki je bila več let zaposlena pri javnopravnem subjektu na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi začasne zapolnitve izpraznjenega delovnega mesta (*contrato de interinidad para cobertura de vacante*), in sicer tako dolgo, dokler ne bi bil znan rezultat natečaja za dokončno zasedbo tega delovnega mesta. V skladu s španskim pravom delavka ob samem izteku take „pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja“² ni upravičena do nobene odpravnine, medtem ko delavec, ki mu je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz objektivnih razlogov, ima pravico do odpravnine.

¹ Jezik izvornika: nemščina.

² V španščini: *contrato de trabajo de interinidad*.

3. V sodbi Diego Porras, razglašeni leta 2016,³ je Sodišče v tem, da ni bila za iztek pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, določena nikakršna odpravnina, videlo diskriminacijo, ki je v pravu Unije prepovedana. Zdaj je Sodišče pozvano, naj o tedanji sodni praksi ponovno premisli oziroma jo v vsakem primeru natančneje razdela. Pri tem bo moralo paziti tudi na notranjo usklajenost sodne prakse, sprejete v zvezi z načelom enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije.

4. V zadevi Grupo Norte Facility (C-574/16)⁴, v kateri prav tako danes predstavljam sklepne predloge, ter v še nerešenih zadevah Rodríguez Otero (C-212/17) in de Diego Porras (C-619/17) se zastavljajo v bistvenem enaka pravna vprašanja. Zadeva Vernaza Ayovi (C-96/17), ki je tudi še nerešena, se sicer zopet nanaša na vprašanja diskriminacije v zvezi s špansko pogodbo o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*), vendar v popolnoma drugačnih okoliščinah.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

5. 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 CEEP⁵ (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.

6. 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 „izboljša[ti] kakovost[...] dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije [...]“.⁶ Izraža pripravljenost socialnih partnerjev, da „vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo“.⁷

7. Pri tem se v okvirnem sporazumu upošteva, „da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci“.⁸ Hkrati 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“.⁹ Okvirni sporazum naj bi „dodatno prispeva[l] k doseganju boljšega ravnotežja med ‚prožnostjo delovnega časa in varnostjo delavcev““.¹⁰

8. Določba 1 okvirnega sporazuma določa njegov predmet 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 Sodba z dne 14. septembra 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 Zadeva Grupo Norte Facility se nanaša samo na drugo vrsto pogodbe španskega delovnega prava, in sicer pogodbo o nadomestitvi (*contrato de relevo*).

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

6 Uvodna izjava 14 Direktive 1999/70.

7 Tretji odstavek preambule k okvirnemu sporazumu.

8 Drugi odstavek preambule k okvirnemu sporazumu; glej tudi točko 6 njegovih splošnih ugotovitev.

9 Točka 8 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma; glej tudi drugi odstavek preambule k navedenemu sporazumu.

10 Prvi odstavek preambule k okvirnemu sporazumu; glej tudi točki 3 in 5 njenih splošnih ugotovitev.

9. Glede področja uporabe okvirnega sporazuma določba 2, točka 1, določa:

„Ta sporazum se uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici.“

10. 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, nacionaln[a] zakonodaj[a], kolektivne pogodbe ali običaji.“

11. Določba 4 okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, določa med drugim:

„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.

2. Kjer je to primerno, se uporabi načelo *pro rata temporis*.

[...]“

12. Opozoriti je treba še na določbo 5 okvirnega sporazuma, ki je posvečena „Ukrepom za preprečevanje zlorab“:

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

(a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij;

(b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;

(c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij.

2. Države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji in/ali socialni partnerji po potrebi določijo, pod kakšnimi pogoji se pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja:

(a) štejejo za ‚zaporedna‘,

(b) štejejo za pogodbe ali razmerja za nedoločen čas.“

B. Nacionalno pravo

13. Upoštevni španski predpisi so določbe zakona o delovnih razmerjih¹¹ v različici, ki je veljala ob sklenitvi sporne pogodbe o zaposlitvi.

1. Splošno

14. V skladu s členom 15(1) zakona o delovnih razmerjih se lahko pogodba o zaposlitvi sklene za določen ali nedoločen čas, pri čemer so v tej določbi taksativno naštetih razlogi, iz katerih se sme pogodba skleniti za določen čas.

15. Člen 15(6) zakona o delovnih razmerjih poleg tega vsebuje to določbo glede enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, in delavcev s pogodbami za določen čas:

„Delavci, ki so sklenili pogodbe o zaposlitvi za določen čas, imajo enake pravice kot delavci, ki so sklenili pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ne glede na posamezne posebnosti pogodbenih določil o prenehanju pogodbe in zakonskih določil o pogodbah o poklicnem usposabljanju. Če to ustreza njihovi naravi, se te pravice v zakonih, podzakonskih aktih in kolektivnih pogodbah priznajo sorazmerno glede na delovni čas.

Kadar so določene pravice ali pogoji dela v zakonih, podzakonskih aktih in kolektivnih pogodbah priznani glede na delovno dobo delavca, jih je treba določiti za vse delavce po enakih merilih ne glede na vrsto njihovega pogodbenega razmerja.“

16. V členu 49 zakona o delovnih razmerjih („Prenehanje pogodbe“) so skupaj našteje vse okoliščine, ki povzročijo prenehanje delovnega razmerja. Med njimi je, prvič, prenehanje zaradi izteka časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, ali ko je delo ali storitev, ki je predmet pogodbe, opravljeno (člen 49(1)(c)) in, drugič, prenehanje iz objektivnih razlogov (člen 49(1)(l)), pri čemer so vsi objektivni razlogi podrobno naštetih v členu 52 zakona o delovnih razmerjih.

17. V zvezi s prenehanjem, ko se izteče čas, za katerega je bila pogodba sklenjena, ali ko je delo ali storitev, ki je predmet pogodbe, opravljeno, člen 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih določa, da ima delavec – razen v primeru pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*) in pogodb o poklicnem usposabljanju – pravico do odpravnine v višini 12 dnevnih plač za vsako leto dela.

18. V zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz objektivnih razlogov člen 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih določa, da „se delavcu ob pisni odpovedi[, v kateri se navede objektivni razlog,] izplača odpravnina v višini 20 dnevnih plač za vsako leto dela, pri čemer se v primeru obdobja, krajšega od enega leta, odpravnina izračuna sorazmerno s številom mesecev zaposlitve, in sicer do največ dvanajst mesecev“.

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (prečiščena različica zakona o delovnih razmerjih, potrjena s kraljevo zakonsko uredbo 2/2015) z dne 23. oktobra 2015 (BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015, str. 100224). Po podatkih španske vlade je besedilo tu upoštevni določb zakona o delovnih razmerjih enako kot v starejši različici tega zakona, ki je bil predložen v zadevi Grupo Norte Facility (C-574/16).

2. Pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*)

19. Pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*) je posebna vrsta pogodbe o zaposlitvi, ki je urejena v izvedbenem predpisu, sprejetim v zvezi z zakonom o delovnih razmerjih, in sicer v členu 4 kraljeve uredbe 2720/1998¹². Ta pogodba se sklene zaradi nadomeščanja delavca, ki ima v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo ali individualno pogodbo pravico vrnitve na delovno mesto. Ta pogodba se lahko prav tako sklene zaradi začasne 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

20. L. Montero Mateos je 13. marca 2007 sklenila pogodbo o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*) z agencijo za socialno varnost avtonomne pokrajine Madrid¹³ zaradi nadomeščanja delavca, zaposlenega za nedoločen čas pri tem lokalnem organu. 1. februarja 2008 je bila njena pogodba spremenjena v pogodbo o zaposlitvi zaradi začasne zapolnitve izpraznjenega delovnega mesta (*contrato de interinidad para cobertura de vacante*).¹⁴

21. L. Montero Mateos je med veljavnostjo pogodbe o zaposlitvi delala kot gostinska pomočnica v domu za starejše avtonomne pokrajine Madrid „González Bueno“.

22. Po izvedbi izbirnega postopka za zapolnitev delovnih mest gostinskega pomočnika za nedoločen čas v avtonomni pokrajini Madrid je bilo delovno mesto, na katerem je bila do tedaj zaposlena L. Montero Mateos, dodeljeno drugemu delavcu. Dne 30. septembra 2016 je direktor doma za starejše L. Montero Mateos obvestil, da od tega dne preneha delati kot gostinska pomočnica, ker se je na njenem delovnem mestu na podlagi izbirnega postopka zaposlil drug delavec za nedoločen čas.

23. L. Montero Mateos je 14. oktobra 2016 pri Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid,¹⁵ ki je predložitveno sodišče, zaradi prenehanja delovnega razmerja vložila tožbo proti avtonomni pokrajini Madrid – agenciji za socialno varnost.

IV. Predlog za sprejetje predhodne odločbe in postopek pred Sodiščem

24. Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (socialno sodišče št. 33 v Madridu) je s sklepom z dne 21. decembra 2016, ki je prispel na Sodišče 29. decembra 2016, Sodišču v skladu s členom 267 PDEU v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba določbo 4(1) Okvirnega sporazuma o delu za določen čas razlagati tako, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi začasne zapolnitve izpraznjenega delovnega mesta s potekom časa, za katerega sta jo sklenila delodajalec in delavka, pomeni objektivni razlog, zaradi katerega zakonodajalec v navedenem primeru ne določi nobene odpravnine zaradi prenehanja pogodbe, medtem ko je za primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas, ki je bil odpuščen iz objektivnega razloga, določena odpravnina v višini 20 dnevnih plač za vsako leto dela?“

12 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).

13 Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (v nadaljevanju: agencija).

14 V tem primeru je šlo za delovno mesto št. 16.332, kar je bilo navedeno v pogodbi o zaposlitvi.

15 Socialno sodišče št. 33 v Madridu (Španija).

25. L. Montero Mateos, agencija, španska vlada in Evropska komisija so v postopku predhodnega odločanja pred Sodiščem predložile pisna stališča. Za zadevi C-574/16 in C-677/16 je bila 8. novembra 2017 opravljena skupna obravnava, ki so se je udeležili zastopniki družbe Grupo Norte Facility, L. Montero Mateos ter zastopniki agencije, španske vlade in Komisije.

26. Na zahtevo Španije Sodišče v tem postopku v skladu s členom 16, tretji odstavek, Statuta zaseda v velikem senatu.

V. Analiza

27. Predložitveno sodišče želi s svojim vprašanjem v bistvu izvedeti, ali gre za diskriminacijo, ki je prepovedana v pravu Unije, če delavka, zaposlena za določen čas, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ker se je *iztekel* čas, za katerega je bila ta pogodba sklenjena, ker je bila opravljena dogovorjena naloga ali ker je nastopil dogovorjen dogodek, nima pravice do odpravnine, medtem ko ima delavec, kateremu pogodba o zaposlitvi, sklenjena bodisi za določen bodisi za nedoločen čas, preneha zaradi *odpovedi* iz objektivnega razloga s strani delodajalca, pravico do take odpravnine.

28. V ozadju tega vprašanja je okoliščina, da ima delavec v skladu s španskim zakonom o delovnih razmerjih v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz objektivnega razloga zakonsko določeno pravico do odpravnine v višini 20 dnevni plač za vsako leto dela (člen 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih), pri čemer pa isti zakon delavcem v primeru zgolj izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas priznava le nižjo odpravnino v višini od 8 do 12 dnevni plač za vsako leto dela, in celo ne določa nobene pravice do odpravnine, če se izteče „pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja“ (*contrato de trabajo de interinidad*), sklenjena za določen čas, ali pogodba o poklicnem usposabljanju (člen 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih).

A. Področje uporabe načela prepovedi diskriminacije

29. Okvirni sporazum se uporablja za *delo za določen čas*. To izhaja že iz njegovega naslova in je poleg tega potrjeno z opredelitvijo njegovega področja uporabe v določbi 2, točka 1: V skladu s to točko 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.

30. Spor o glavni stvari nedvomno temelji na pogodbi o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*), kakor je v Španiji predvidena v določbah zakona o delovnih razmerjih.

31. Sodišče je že pojasnilo, da se določbe okvirnega sporazuma uporabijo za pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja za določen čas, ki se sklenejo z upravami ali drugimi subjekti javnega sektorja,¹⁶ in da se posamezniki lahko v razmerju do takih organov ali subjektov pred nacionalnimi sodišči sklicujejo neposredno na določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma¹⁷.

32. Stranke postopka se nikakor ne strinjajo glede vprašanja, ali je v primeru, kakršen je obravnavani, mogoče posebej uporabiti načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. Določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma namreč konkretno prepoveduje, da bi bili delavci, zaposleni za določen čas, v slabšem položaju z vidika njihovih *pogojev zaposlitve*.

¹⁶ 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 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).

¹⁷ 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).

33. Španska vlada meni, da ta pojem zajema samo *delovne pogoje*¹⁸ v ožjem smislu, ne pa ostalih pogojev zaposlitve,¹⁹ kot so na primer pogoji in pravne posledice prenehanja pogodb o zaposlitvi in delovnih razmerij za določen čas.

34. Takega razumevanja ni mogoče sprejeti. 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.²⁰

35. 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,²¹ ne da bi bilo očitno, da gre za dva ločena pojma. Tako razlikovanje je tudi sicer težko uskladiti s cilji okvirnega sporazuma in skupno sistematično evropskega delovnega prava.

36. Okvirni sporazum naj bi namreč izboljšal kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije.²² Izraža pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir, s katerim se bo z zaščito pred diskriminacijo zagotavljalo enako obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas.²³ 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.²⁴ Zato se načela prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, ne sme razlagati ozko.²⁵

37. 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.²⁶ V zvezi s tem je treba opozoriti zlasti na protidiskriminacijski direktivi 2000/78/ES²⁷ in 2006/54/ES²⁸, 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 med njimi tudi pogoji za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ne nazadnje spadajo torej plačila ob prenehanju delovnega razmerja, ki jih mora plačati delodajalec v zvezi z delovnim razmerjem – na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali na podlagi zakona – na področje uporabe načela prepovedi diskriminacije.²⁹ Enako mora nazadnje veljati za pojem pogojev zaposlitve glede na načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.³⁰

18 V španščini: condiciones de trabajo.

19 V španščini: condiciones de empleo.

20 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).

21 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).

22 Določba 1(a) okvirnega sporazuma in uvodna izjava 14 Direktive 1999/70.

23 Tretji odstavek preambule k okvirnemu sporazumu.

24 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).

25 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).

26 V tem 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).

27 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).

28 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).

29 Glej, med drugim, 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).

30 V tem smislu sodba z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 28).

38. Glede na to je torej za odpravnino, ki jo delavci lahko na podlagi dogovora ali na podlagi zakona zahtevajo od svojih delodajalcev ob prenehanju pogodb o zaposlitvi, mogoče uporabiti okvirni sporazum na splošno in še posebej načelo prepovedi diskriminacije, ki je v njem določeno. Tudi Sodišče je že razsodilo v tem smislu.³¹

39. Primer, kakršen je obravnavani in predmet katerega je ravno taka odpravnina, torej spada na področje uporabe določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.

40. Vendar se načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma lahko uporablja za omenjeno odpravnino le v obsegu, v katerem gre za primerjavo delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas. Ni pa pomembno v povezavi z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma, da se tudi delavce, zaposlene za določen čas, *medsebojno* različno obravnava v zvezi s sporno odpravnino glede na to, ali njihovo delovno razmerje preneha zaradi odpovedi s strani delodajalca iz objektivnega razloga ali pa zgolj zato, ker se je iztekel dogovorjen čas, za katerega je bila pogodba sklenjena, ker je bila opravljena dogovorjena naloga ali ker je nastopil dogovorjeni dogodek. Morebitno različno obravnavanje različnih kategorij delavcev, zaposlenih za določen čas, namreč v skladu z okvirnim sporazumom ni zajeto z načelom prepovedi diskriminacije.³²

B. Vprašanje morebitne diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, glede na delavce, zaposlene za nedoločen čas

41. Kot osrednje vprašanje obravnavanega primera je treba preizkusiti še, ali so delavci, zaposleni za določen čas, in delavci, zaposleni za nedoločen čas, v primerljivem položaju.³³ Kakor je mogoče razbrati že iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, pravo Unije namreč prepoveduje diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas, glede na *primerljive* delavce, zaposlene za nedoločen čas, vendar nikakor ne predpisuje enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki med seboj *niso* primerljivi.³⁴ Samo če so položaji primerljivi, gre lahko torej pri različni določitvi zakonske odpravnine, kakršna je sporna v postopku v glavni stvari, za diskriminacijo zaposlenih za določen čas.

42. Predložitveno sodišče, ki je dolžno ugotoviti,³⁵ ali je delavce, zaposlene za določen čas, in delavce, zaposlene za nedoločen čas, mogoče primerjati, mora v skladu z opredelitvijo pojma „primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas“ iz določbe 3, točka 2, prvi pododstavek, okvirnega sporazuma izhajati iz tega, ali oba v konkretnem podjetju delata enako ali podobno delo oziroma poklic. To je treba razjasniti na podlagi vseh okoliščin, kakršne so narava dela, zahteve glede usposabljanja in delovni pogoji.³⁶

31 Sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točki 31 in 32); podobno že sodbi z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točke od 35 do 37, prav tako v zvezi z ureditvijo odpravnine), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točke od 27 do 29, v zvezi z odpovednim rokom).

32 Sklep z dne 11. novembra 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, točka 57).

33 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).

34 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 ideja, ki se pojavi v sodbi z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točki 39 in 40).

35 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).

36 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).

43. V obravnavanem primeru je treba izhajati iz tega, da je delavka, zaposlena za določen čas, z vidika konkretne dejavnosti, ki se opravlja – zlasti vrsta njenega dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji – v enakem položaju kot delavec, zaposlen v istem podjetju za nedoločen čas. Kolikor je znano, je L. Montero Mateos kot gostinska pomočnica v domu za starejše namreč opravljala enako delo kot drugi gostinski pomočniki, zaposleni za nedoločen čas. Bila je celo zaposlena na delovnem mestu, ki je bilo pravzaprav namenjeno delavcu, zaposlenemu za nedoločen čas, in ga je tak delavec nazadnje tudi zasedel.

44. Vendar bi bilo prenačljeno, če bi se v primeru, kakršen je obravnavani, samo s sklicevanjem na dejavnost, ki sta jo opravljala, in na identičnost delovnega mesta, na katerem sta bila, sklepalo, da sta oba delavca *v celoti* v položaju, ki je z vseh zornih kotov primerljiv, in je torej zaposleni za določen čas diskriminiran, če zanj veljajo manj ugodne zakonske določbe glede odpravnine ob prenehanju pogodbe. Odločilno je namreč, ali sta delavec, zaposlen za določen čas, in delavec, zaposlen za nedoločen čas, tudi in ravno *glede na sporno odpravnino* – in konkretno glede na dogodek, ki pripelje do take odpravnine – v primerljivem položaju.

45. Pri presoji tega vprašanja je treba nazadnje uporabiti ista merila, ki se upoštevajo tudi sicer pri vprašanih diskriminacije.³⁷ Načelo prepovedi diskriminacije, kakor je izraženo v določbi 4, točka 1, okvirnega sporazuma, ni namreč nič drugega kot poseben izraz splošnega načela enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije, ki velja v pravu Unije.³⁸

46. Zato v skladu z ustaljeno sodno prakso zlasti velja, da je treba primerljivost dejanskih stanj utemeljiti in presojati ob upoštevanju predmeta in namena akta, s katerim je uvedeno zadevno razlikovanje; poleg tega je treba upoštevati načela in cilje področja, na katerega spada zadevni akt.³⁹

47. Merila za primerjavo različnih plačil delodajalca, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali na podlagi zakona pripadajo delavcem, zaposlenim za določen čas, na eni strani, in delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, na drugi strani, nujno vključujejo tudi dejanski in pravni položaj, v katerem se konkretna plačila delodajalca zahtevajo.⁴⁰

48. Obravnavana zadeva ponuja Sodišču priložnost, da poglobi posebej ta vidik, ki po mojem mnenju ni dobil dovolj pozornosti v sodbi de Diego Porras⁴¹, in da ponovno premisli o svoji sodni praksi glede tega vprašanja.

49. Nedvomno obstajajo številna finančna in socialna izplačila delodajalca, ki po svojem predmetu in namenu pripadajo v enakem obsegu tako delavcem, zaposlenim za določen čas, kot tudi delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Sem zagotovo spada v prvi vrsti plača, pa tudi morebitne nagrade za zvestobo podjetju in socialne ugodnosti, kot so nadomestila za prehrano in prevoz, dostop do rekreacijskih prostorov podjetja in varstva otrok. Z njimi se bodisi nagraduje opravljeno delo v podjetju bodisi spodbuja vključevanje v poklicno življenje in podjetje, pri čemer se po potrebi lahko uporabi načelo *pro rata temporis* (določba 4, točka 2, okvirnega sporazuma).⁴²

37 Glej tudi moje sklepne predloge, predstavljene v zadevah Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, točka 38); Pilkington Group in drugi/Komisija (C-101/15 P, EU:C:2016:258, točka 66) in Vervloet in drugi (C-76/15, EU:C:2016:386, točka 47), v katerih vsakič navedem, da načela enakega obravnavanja ni mogoče različno razlagati in uporabljati glede na pravno področje.

38 V tem smislu na primer sodba z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, točka 65), v kateri se ustaljena sodna praksa v zvezi s splošnim načelom prepovedi diskriminacije, ki velja v pravu Unije, prenese na določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma.

39 Sodbe z dne 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine in drugi (C-127/07, EU:C:2008:728, točka 26); z dne 11. julija 2013, Ziegler/Komisija (C-439/11 P, EU:C:2013:513, točka 167), in z dne 26. julija 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, točka 46).

40 V tem smislu sodba z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točki 44 in 45).

41 Sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, zlasti točke od 40 do 44 in 51).

42 Poleg tega je lahko uveljavljanje določenih plačil delodajalca pogojeno z minimalnim časom zaposlitve v podjetju, če se ta pogoj ugotavlja na podlagi objektivnih in preglednih meril ter če njegov namen ni izključitev delavcev, zaposlenih za določen čas.

50. Vendar pri odpravnini, ki je predmet spora, ne gre za tako plačilo, kar mora sicer preveriti predložitveno sodišče. Kolikor je razvidno, odpravnina, ki jo španski delodajalec v skladu z zakonom o delovnih razmerjih pod določenimi pogoji dolguje za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, po svojem predmetu in namenu ni nagrada za zvestobo podjetju, temveč pomeni izravnavo za izgubo delovnega mesta delavca.

51. Glede na ta predmet in namen odpravnine pa delavci, zaposleni za določen čas, na eni strani in delavci, zaposleni za nedoločen čas, na drugi strani kljub prvemu vtisu *niso* v primerljivem položaju. To nikakor ni samo posledica začasnosti zaposlitve za določen čas, ki kot taka in abstraktno gledano ne sme biti merilo razlikovanja,⁴³ temveč zelo konkretno posledica različne predvidljivosti izgube delovnega mesta, s katero so lahko povezani različno visoki zahtevki do odpravnine.

52. Sicer ni vprašljivo, da izguba delovnega mesta vedno – tako za delavca, zaposlenega za določen čas, kot tudi za delavca, zaposlenega za nedoločen čas – pomeni zelo nerazveseljiv, celo odločilen dogodek, ki je pogosto povezan z znatnimi osebnimi in socialnimi stiskami.

53. Vendar se za delavca, zaposlenega za določen čas, izguba delovnega mesta z iztekom dogovorjenega trajanja pogodbe zaradi opravljene dogovorjene naloge ali z nastopom dogovorjenega dogodka pričakuje že od vsega začetka in zato nikakor ni presenetljiva. Sam delavec je sodeloval pri pogodbenem dogovoru, ki prej ali slej neizogibno pripelje do izteka delovnega razmerja, celo če glede na dolgo trajanje njegove zaposlitve za določen čas upa, da se bo njegovo delovno razmerje utrdilo podobno kot delovno razmerje delavca, zaposlenega za nedoločen čas.

54. Drugače pa (predčasno) prenehanje delovnega razmerja – za določen ali nedoločen čas – ko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz objektivnega razloga (na primer zaradi ekonomskih težav delodajalca, zaradi katerih je zmanjšanje števila zaposlenih neizogibno), nikakor *ni* dogodek, ki ga delavec lahko konkretno predvidi.

55. Poleg tega je v primeru odpovedi iz objektivnega razloga ne nazadnje namen zakonsko predvidene odpravnine, da izravna neizpolnjena pričakovanja delavca v zvezi z nadaljevanjem njegovega delovnega razmerja, ki bi moralo pravzaprav še trajati. Teh neizpolnjenih pričakovanj pa ni, če gre zgolj za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi izteka časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, zaradi opravljene dogovorjene naloge ali zaradi nastopa dogovorjenega dogodka.

56. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi v obravnavanem primeru sicer ni vezano na določen koledarski datum tako kot v zadevi C-574/16, pač pa je vezano na pogodbeno dogovorjen in bodoči dogodek: pričakovano zaposlitev delavca za nedoločen čas po koncu izbirnega postopka, ki še poteka.

57. Celotno delavka – tako kot v obravnavanem primeru ali tudi v zadevi Diego Porras⁴⁴ – že dolgo časa opravlja isto delo za istega delodajalca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas,⁴⁵ je po mojem mnenju njeno delovno razmerje še vedno znatno manj trdno in je posledično tudi njeno pričakovanje, da se bo to delovno razmerje nadaljevalo, precej manj vredno varovanja kot v primeru delavcev, zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

⁴³ 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).

⁴⁴ Sodba z dne 14. septembra 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

⁴⁵ V tem se obravnavani primer razlikuje od vzporedno obravnavane zadeve Grupo Norte Facility (C-574/16), v kateri je šlo za pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ki je trajala manj kot tri leta. Vendar kot navajam v sklepnih predlogih, predstavljenih danes v navedeni zadevi, bi morala biti pravna presoja v obeh primerih enaka.

58. Zato tudi menim, da predlog Komisije, da je treba delovna razmerja za določen čas z neobičajno dolgim trajanjem šteti za primerljiva z delovnimi razmerji za nedoločen čas, ni prav prepričljiv. Pravna varnost bi precej trpela, praktična uporaba načela prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, pa bi bila znatno otežena, če bi postalo vprašanje primerljivosti odvisno od konkretnega trajanja posameznega delovnega razmerja in od stopnje predvidljivosti njegovega izteka v vsakem primeru posebej.

59. Proti ravnanju delodajalcev, ki pomeni zlorabo in ki se lahko med drugim kaže v veriženju pogodb o zaposlitvi za določen čas, bi se bilo treba učinkovito in odvrtačno boriti s posebej za to predvidenimi ukrepi v smislu določbe 5 okvirnega sporazuma, vključno z morebitno spremembo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.⁴⁶ Zato se, kot Komisija pravilno ugotavlja, razlikovanja med varstvom pred diskriminacijo iz določbe 4, točka 1, in bojem proti zlorabi iz določbe 5 okvirnega sporazuma pri tem ne sme zabrisati.⁴⁷

60. Če bi se državam članicam preprečilo, da svojo delovnopravno zakonodajo oblikujejo različno glede na navedene razlike in interese, bi to spodkopalo razlikovanje med pogodbami o zaposlitvi za določen in nedoločen čas. Kot pa Komisija pravilno navaja, je to razlikovanje v skladu z vrednostnimi predstavami zakonodajalca Unije in evropskih socialnih partnerjev, v skladu katerimi se zaposlitve za določen čas ne sme *per se* šteti za prepovedano ali celo za nezakonito. Okvirni sporazum temelji bolj na ideji, da so pogodbe o zaposlitvi za določen čas „značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih, kar morebiti ustreza delodajalcem in tudi delavcem“.⁴⁸ Okvirni sporazum naj bi tudi „dodatno prispeva[l] k doseganju boljšega ravnotežja med ‚prožnostjo delovnega časa in varnostjo delavcev“.⁴⁹

C. Mogoči utemeljeni razlogi za različno obravnavanje

61. Samo za primer, če bi Sodišče vprašanje primerljivosti položaja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, presodilo drugače, se nazadnje na kratko posvetim morebitnim utemeljenim razlogom za različno ureditev zakonsko določenih pravic do odpravnine, ki se tu obravnavajo.

62. V primeru, kakršen je obravnavani in v katerem gre za delovno razmerje v javnem sektorju, je treba pozornost nameniti predvsem dvema vidikoma: na eni strani je proračunski vidik, ki je zaradi omejenosti proračunskih sredstev številnih javnih organov v državah članicah vedno bolj v ospredju, na drugi strani pa so načela prava javnih uslužbencev v državah članicah.

⁴⁶ Vsekakor okvirni sporazum državam članicam ne nalaga nobene splošne obveznosti, da predvidijo spremembo pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (sodbe z dne 4. julija 2006, Adeneler in drugi, C-212/04, EU:C:2006:443, točka 91; z dne 7. septembra 2006, Marrosu in Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, točka 47, in z dne 14. septembra 2016, Martínez Andrés in Castrejana López, C-184/15 in C-197/15, EU:C:2016:680, točka 39), še posebej ne v javnem sektorju.

⁴⁷ V sodbi 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, točki 108 in 109), je Sodišče že nakazalo na to, da se lahko šteje za zlorabo v smislu določbe 5 okvirnega sporazuma, če se zaposlene, ki nekoga nadomeščajo, zaposli na podlagi več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, če ni mogoče predvideti, kdaj se bo končal izbirni postopek za zaposlitev delavcev za nedoločen čas.

⁴⁸ Točka 8 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma; glej tudi drugi odstavek preambule k navedenemu sporazumu.

⁴⁹ Prvi odstavek preambule k okvirnemu sporazumu; glej tudi točki 3 in 5 njenih splošnih ugotovitev.

63. V zvezi s *proračunskim vidikom* je treba najprej ugotoviti, da manj ugodne zakonske ureditve odpravnine v primeru izteka pogodb o zaposlitvi za določen čas v primerjavi z ureditvijo odpravnine v primeru odpovedi s strani delodajalca iz objektivnega razloga ni mogoče utemeljiti s tem, da bi bolj velikodušna pravila preveč obremenila javne finance. V skladu z ustaljeno sodno prakso sam proračunski vidik, celo če na njem temeljijo socialnopolitične odločitve države članice in lahko vpliva na naravo ali obseg ukrepov, ne more biti utemeljen razlog za diskriminacijo.⁵⁰

64. *Načela prava javnih uslužbencev* – kot so načelo sistemiziranih delovnih mest, model uradnika in zahteva, naj se pred sklenitvijo zaposlitve za nedoločen čas opravi natečaj – sicer vplivajo na praktično uporabo določb okvirnega sporazuma.⁵¹ Okvirni sporazum namreč izrecno priznava, „da se mora podrobna uporaba ravnati po posebnih nacionalnih, sektorskih in sezonskih razmerah“.⁵²

65. Kljub temu pa s sklicevanjem na sektorske posebnosti javne uprave⁵³ ni mogoče na splošno utemeljiti vseh oblik različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, temveč samo tiste, za katere so navedene posebnosti dejansko konkretno upoštevne.⁵⁴ Ob upoštevanju, da bo moralo predložitveno sodišče to natančneje preveriti, nič v obravnavanem primeru ne kaže na to, da bi lahko bilo za uresničevanje načel prava javnih uslužbencev nujno, da so zakonske določbe o odpravnini ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju manj ugodne od zakonskih določb o odpravnini v primeru odpovedi s strani delodajalca iz objektivnega razloga.

66. Če bi se torej v nasprotju z mojimi zgornjimi ugotovitvami štelo, da sta položaj delavca, zaposlenega za določen čas, katerega pogodba se izteče, in položaj delavca, zaposlenega za nedoločen čas, ki mu delodajalec odpove to pogodbo iz objektivnega razloga, primerljiva, pa ne bi bilo mogoče objektivno utemeljiti različnih zakonsko določenih pravic do odpravnine.

D. Vmesni predlog

67. Glede na vse navedeno – in glede na mojo ugotovitev, da dejanskih stanj ni mogoče primerjati – je mogoče določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da ne gre za diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas, če v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ker se je iztekel čas, za katerega je bila ta pogodba sklenjena, ker je bila opravljena dogovorjena naloga ali ker je nastopil dogovorjeni dogodek, nimajo pravice do odpravnine oziroma imajo pravico do nižje odpravnine kot delavci, katerim pogodba o zaposlitvi, sklenjena bodisi za določen bodisi za nedoločen čas, preneha, ker jo delodajalec odpove iz objektivnega razloga.

50 Sodbe z dne 24. februarja 1994, Roks in drugi (C-343/92, EU:C:1994:71, točka 35 in še točki 36 in 37); z dne 20. marca 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, točka 59 in še 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).

51 Glej v zvezi s tem že moje sklepne predloge, predstavljene v združenih 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 sklepni predlogi generalnega pravobranilca M. Poiarasa Madura, predstavljeni v združenih zadevah Marrosu in Sardino ter Vasallo (C-53/04 in C-180/04, EU:C:2005:569, točki 42 in 43).

52 Tako tretji odstavek preambule k okvirnemu sporazumu; glej tudi točko 10 njegovih splošnih ugotovitev.

53 Glej v tem smislu tudi sodbe z dne 7. septembra 2006, Marrosu in Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, točka 45), ter 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“.

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

VI. Predlog

68. Ob upoštevanju navedenega Sodišču predlagam, naj na predlog za sprejetje predhodne odločbe Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (socialno sodišče št. 33 v Madridu, 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 ne gre za diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas, če v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ker je potekel čas, za katerega je bila ta pogodba sklenjena, ker je bila opravljena dogovorjena naloga ali ker je nastopil dogovorjeni dogodek, nimajo pravice do odpravnine oziroma imajo pravico do nižje odpravnine kot delavci, katerim pogodba o zaposlitvi, sklenjena bodisi za določen bodisi za nedoločen čas, preneha, ker jo delodajalec odpove iz objektivnega razloga.