



## Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE  
JULIANE KOKOTT,  
predstavljeni 20. decembra 2017<sup>1</sup>

**Zadeva C-574/16**

**Grupo Norte Facility SA  
proti  
Angel Manuel Moreira Gómez**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,  
ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Galicia (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 ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi – Pogodba o zaposlitvi za določen čas v obliki pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*) – Različno obravnavanje glede na delavce, zaposlene za nedoločen čas“

### I. Uvod

1. Varstvo delavcev, zaposlenih za določen čas, pred zlorabo in diskriminacijo je že dlje časa socialni cilj Evropske unije, s katerim se je večkrat ukvarjalo tudi Sodišče. V času, ko je naraščajoče število delavcev v neugodnih delovnih razmerjih, ima ta tema s političnega in družbenega vidika pomen, ki se ga ne sme podcenjevati. Obravnavani primer lepo nakazuje razmerje napetosti, v katerem se gibljejo nacionalni zakonodajalci, ko sprejemajo predpise o varstvu delavcev, zaposlenih za določen čas, hkrati pa upoštevajo posebnosti različnih vrst pogodb o zaposlitvi ter želijo omogočiti določeno mero prožnosti na trgu dela.

2. V tem konkretnem primeru gre za španskega delavca, ki je bil zaposlen na podlagi „pogodbe o nadomestitvi“ (*contrato de relevo*) za določen čas,<sup>2</sup> da bi se nadomestilo zmanjšanje dela sodelavke zaradi delne upokojitve. Pri tem je bilo določeno, da bo pogodba o nadomestitvi (*contrato de relevo*) prenehala z upokojitvijo sodelavke. Po tem delavec ne bi bil več zaposlen.

3. V postopku v glavni stvari zdaj poteka spor glede zakonsko določene odpravnine, ki jo španski delavci pod določenimi pogoji lahko zahtevajo od svojih delodajalcev, ko jim preneha delovno razmerje. Kamen spotike je v tem, da se višina te odpravnine razlikuje glede na to, kako preneha delovno razmerje. Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu iz objektivnega razloga, je omenjena odpravnina v skladu s španskim pravom bolj velikodušna, kot če delodajalec pusti, da se delovno razmerje za določen čas – tako kot tu – enostavno izteče, ko se izteče čas, za katerega je bila pogodba sklenjena. V nekaterih primerih delavec ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas celo ni upravičen do odpravnine.

<sup>1</sup> Jezik izvirnika: nemščina.

<sup>2</sup> V španščini: *contrato de relevo*.

4. V sodbi Diego Porras,<sup>3</sup> razglašeni leta 2016, je – v primeru s podobnim dejanskim stanjem – 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.

5. V zadevi Montero Mateos (C-677/16),<sup>4</sup> 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.

## II. Pravni okvir

### A. Pravo Unije

6. Okvir prava Unije je v tem primeru Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP<sup>5</sup> (v nadaljevanju: Direktiva 1999/70). S to direktivo se glede na njen člen 1 uveljavlja okvirni sporazum o pogodbah za določen čas (v nadaljevanju tudi: okvirni sporazum), ki so ga 18. marca 1999 sklenile tri splošne medpanožne organizacije (ETUC, UNICE in CEEP) in ki je priloga k tej direktivi.

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

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

9. 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 Montero Mateos se nanaša samo na drugo vrsto pogodbe španskega delovnega prava, in sicer pogodbo o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*).

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.

10. 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.“

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

„1. V tem sporazumu izraz ‚delavec, zaposlen za določen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.

2. V tem sporazumu izraz ‚primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za nedoločen čas v istem podjetju, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer se upošteva izobrazba/strokovnost.

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

12. 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*.

[...]“

13. 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

14. Upoštevni španski predpisi so določbe zakona o delovnih razmerjih<sup>11</sup> v različici, ki je veljala ob sklenitvi sporne pogodbe o zaposlitvi.

### 1. Splošno

15. 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.

16. 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.“

17. V členu 49 zakona o delovnih razmerjih („Prenehanje pogodbe“) so skupaj naštet 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 naštet v členu 52 zakona o delovnih razmerjih.

18. 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 dnevni plač za vsako leto dela. Kot izjema od tega je v trinajsti prehodni določbi zakona o delovnih razmerjih<sup>12</sup> za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene pred določenim datumom, po stopnjah določena nižja odpravnina v višini od 8 do 12 dnevni plač za vsako leto dela; tako je odpravnina za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene do 31. decembra 2012, določena v višini 9 dnevni plač za vsako leto dela.

19. 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 dnevni 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“.

<sup>11</sup> Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (prečiščena različica zakona o delovnih razmerjih, potrjena s kraljevo zakonsko uredbo 1/1995) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654).

<sup>12</sup> Danes je isto pravilo določeno v osmi prehodni določbi.

## 2. Pogodba o nadomestitvi (contrato de relevo)

20. Pogodba o nadomestitvi (*contrato de relevo*) je posebna vrsta pogodbe o zaposlitvi, urejena v členu 12(6) in (7) zakona o delovnih razmerjih. Ta pogodba je lahko za določen ali nedoločen čas in se sklene v primeru delne upokojitve drugega delavca za razliko do polnega delovnega časa.

### III. Dejansko stanje in postopek v glavni stvari

21. Angel Manuel Moreira Gómez je bil od 1. novembra 2012 do 18. septembra 2015 na podlagi pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*), sklenjene za določen čas, pri družbi Grupo Norte Facility S.A.<sup>13</sup> zaposlen kot čistilec in je bil v tistem obdobju na delovnem mestu v bolnišnici Montecelo v španski regiji Pontevedra.

22. S to pogodbo o nadomestitvi (*contrato de relevo*) naj bi se pokrila razlika do polnega delovnega časa, ki jo je pomenil na 75 % skrajšan delovni čas Maríe del Carmen Gómez Piñón, matere A. M. Moreire Gómeza, ki je bila v tistem obdobju delno upokojena.

23. Ker je družba Grupo Norte Facility pogodbo o zaposlitvi prekinila 18. septembra 2015 zaradi izteka dogovorjenega obdobja trajanja pogodbe, je A. M. Moreira Gómez zoper to prenehanje vložil tožbo in s sklicevanjem na domnevno prakso podjetja zatrjeval, da bi ga moralo podjetje zaposliti kot naslednika njegove matere, ki se je polno upokojila, v okviru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

24. Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra<sup>14</sup> (Španija) je tožbi A. M. Moreire Gómeza ugodilo in družbi Grupo Norte Facility naložilo, naj delavca bodisi vzame nazaj v delovno razmerje bodisi mu izplača odpravnino v višini 4.818,47 EUR.

25. Trenutno je postopek zaradi pritožbe, ki jo je vložila družba Grupo Norte Facility, pred Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije, Španija), ki je predložitveno sodišče. Navedeno sodišče zavrača argumentacijo A. M. Moreire Gómeza, ki temelji na domnevni praksi podjetja. Meni, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi A. M. Moreire Gómeza z vidika predpisov nacionalnega delovnega prava zakonito, vendar dvomi o razlagi zadevnih določb prava Unije glede varstva pred diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas.

### IV. Predlog za sprejetje predhodne odločbe in postopek pred Sodiščem

26. S sklepom z dne 7. novembra 2016, ki je na Sodišče prispel 14. novembra 2016, je Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije, Španija), v skladu s členom 267 PDEU Sodišču v predhodno odločanje predložilo spodaj navedena vprašanja:

„1. Ali je treba glede na načelo enakovrednosti delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi ‚objektivnih okoliščin‘ iz člena 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih in prenehanje pogodbe o zaposlitvi iz ‚objektivnih razlogov‘ iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih šteti za ‚primerljiva položaja‘, zaradi česar razlika v odpravnini v enem in drugem primeru pomeni različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki pa je prepovedano z Direktivo Sveta 1999/70/ES [...]?”

<sup>13</sup> Prej Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S.A.

<sup>14</sup> Socialno sodišče št. 2 v Pontevedri.

2. Če je tako, ali je treba šteti, da cilji socialne politike, s katerimi se je utemeljil nastanek pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*), v skladu z določbo 4, točka 1, zgoraj navedenega okvirnega sporazuma upravičujejo tudi različno obravnavanje v obliki nižje odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja, če se delodajalec svobodno odloči, zakaj se taka pogodba o nadomestitvi (*contrato de relevo*) sklene za določen čas?
3. Če bi se štelo, da ni razumne utemeljitve, skladne z določbo 4, točka 1, in da bi se zagotovil polni učinek navedene Direktive 1999/70/ES, ali to, da se delavci, zaposleni za določen čas, in delavci, zaposleni za nedoločen čas, v zgoraj navedeni španski zakonodaji obravnavajo različno pri določanju odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja, pomeni diskriminacijo, ki je ena od prepovedanih v členu 21 Listine [Evropske unije o temeljnih pravicah], zaradi česar je v nasprotju z načeloma enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije, ki sta del splošnih načel prava Unije?

27. Družba Grupo Norte Facility, španska vlada in Evropska komisija so v postopku predhodnega odločanja pred Sodiščem podale 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 za socialno varnost avtonomne pokrajine Madrid,<sup>15</sup> španske vlade in Komisije.

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

## V. Analiza

29. Predložitveno sodišče želi s svojimi tremi vprašanji v bistvu izvedeti, ali gre za diskriminacijo, ki je prepovedana v pravu Unije, če ima delavec, zaposlen 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, pravico do nižje odpravnine kot delavec, kateremu pogodba o zaposlitvi, sklenjena bodisi za določen bodisi za nedoločen čas, preneha zaradi *odpovedi* iz objektivnega razloga s strani delodajalca.

30. V ozadju teh vprašanj 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*),<sup>16</sup> sklenjena za določen čas, ali pogodba o poklicnem usposabljanju (člen 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih).

### A. Načelo prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas (prvo vprašanje)

31. V obravnavanem primeru je v ospredju prvo vprašanje, v katerem se Sodišče prosi, naj se izreče o primerljivosti dveh položajev glede na načelo prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. Prvi od teh položajev se nanaša na sam iztek pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*) za določen čas, ki jo pozna špansko pravo, drugi pa na

<sup>15</sup> Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (tožena stranka v postopku v glavni stvari v zadevi C-677/16).

<sup>16</sup> Za določen čas sklenjena pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de trabajo de interinidad*) je pomembna, kot že omenjeno, v vzporedni zadevi Montero Mateos (C-677/16).

odpoved pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen ali nedoločen čas, s strani delodajalca iz objektivnih razlogov. V bistvu je namen tega vprašanja za predhodno odločanje razjasniti, ali različna višina zakonsko določenih zneskov odpravnine v obeh navedenih primerih pomeni diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas, v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas.

### 1. Dopustnost prvega vprašanja

32. Družba Grupo Norte Facility izpodbija dopustnost tega prvega vprašanja, ker naj bi se po njenem mnenju Sodišče bolj prosilo za razlago nacionalnega španskega delovnega prava kot pa po za razlago prava Unije; z drugimi besedami Sodišče naj bi se prosilo, naj primerja položaja, urejena v členu 49(1)(c) in v členu 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih.

33. Vendar tega ugovora ni mogoče sprejeti. Sodišče se v skladu s sodno prakso v postopku predhodnega odločanja sicer ne sme izreči o razlagi nacionalnega prava.<sup>17</sup> V okviru tega prvega vprašanja pa ne gre toliko za razlago določb španskega delovnega prava kot za ugotovitve, ki izhajajo iz prava Unije in ki jih mora nacionalno sodišče izpeljati iz nacionalnega pravnega položaja, ki ga samo opiše.<sup>18</sup> Zato Sodišče v postopku predhodnega odločanja lahko da in mora dati predložitvenemu sodišču koristne napotke v zvezi s tem.<sup>19</sup>

34. Prvo vprašanje je torej dopustno.

### 2. Področje uporabe načela prepovedi diskriminacije

35. 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.

36. Spor o glavni stvari nedvomno temelji na pogodbi o zaposlitvi za določen čas v obliki pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*), kakor je v Španiji predvidena v določbah zakona o delovnih razmerjih.

37. Stranke postopka se nikakor ne strinjajo glede vprašanja, ali je v primeru, kakršen je obravnavani, mogoče posebej uporabiti načelo prepovedi diskriminacije iz z 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*.

38. Španska vlada meni, da ta pojem zajema samo *delovne pogoje*<sup>20</sup> v ožjem smislu, ne pa ostalih pogojev zaposlitve,<sup>21</sup> kot so na primer pogoji in pravne posledice prenehanja pogodb o zaposlitvi in delovnih razmerij za določen čas.

<sup>17</sup> Glej, med drugimi, sodbi z dne 11. marca 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, točka 16), 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 81).

<sup>18</sup> Naj samo pripomnim, da med strankami postopka ni mogoče zaznati nobenega nestrinjanja glede tega, kako je treba razumeti zadevne določbe španskega delovnega prava.

<sup>19</sup> Prizadevanje Sodišča, da nacionalnim sodiščem da koristne napotke v zvezi z razlago in uporabo prava Unije, je v skladu z ustaljeno sodno prakso; glej, med drugim, sodbe z dne 31. januarja 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, točke od 49 do 51); z dne 11. marca 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, točki 17 in 19); z dne 13. julija 2017, Kleinstaub, C-354/16, EU:C:2017:539, točka 61), in z dne 26. julija 2017, Europa Way in Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, točki 35 in 36).

<sup>20</sup> V španščini: condiciones de trabajo.

<sup>21</sup> V španščini: condiciones de empleo.

39. 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.<sup>22</sup>

40. 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,<sup>23</sup> ne da bi bilo očitno, da gre za dva ločena pojma. Tako razlikovanje je tudi sicer težko uskladiti s cilji okvirnega sporazuma in skupno sistematiko evropskega delovnega prava.

41. Okvirni sporazum naj bi namreč izboljšal kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije.<sup>24</sup> Izraža pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir, s katerim se bo z zaščito pred diskriminacijo zagotavljalo enako obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas.<sup>25</sup> 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.<sup>26</sup> Zato se načela prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, ne sme razlagati ozko.<sup>27</sup>

42. 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.<sup>28</sup> V zvezi s tem je treba opozoriti zlasti na protidiskriminacijski direktivi 2000/78/ES<sup>29</sup> in 2006/54/ES<sup>30</sup>, 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.<sup>31</sup> Enako mora nazadnje veljati za pojem pogojev zaposlitve glede na načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.<sup>32</sup>

43. 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.<sup>33</sup>

22 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).

23 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).

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

25 Tretji odstavek preambule k okvirnemu sporazumu.

26 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).

27 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).

28 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).

29 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).

30 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).

31 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).

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

33 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).



44. Primer, kakršen je obravnavani in v katerem se prereka ravno taka odpravnina, torej spada na področje uporabe določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.

45. Vendar pa 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.<sup>34</sup>

*3. Preizkus primerljivosti položaja delavcev, zaposlenih za določen čas, in položaja delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, z vidika odpravnine ob prenehanju pogodbe*

46. 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.<sup>35</sup> 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.<sup>36</sup> 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.

47. Predložitveno sodišče, ki je dolžno ugotoviti,<sup>37</sup> 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.<sup>38</sup>

48. V obravnavanem primeru ni dvoma, da je delavec, zaposlen za določen čas, z vidika konkretne dejavnosti, ki se opravlja – zlasti vrsta njegovega dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji – v enakem položaju kot delavec, zaposlen v istem podjetju za nedoločen čas. A. M. Moreira Gómez je namreč kot čistilec opravljal isto dejavnost kot njegova mati, M. C. Gómez Piñón, s katero sta si med njeno delno upokojitvijo delila isto delovno mesto v razmerju 75 : 25. Iz te predpostavke pravilno izhaja tudi nacionalno sodišče v svojem predložitvenem sklepu.

<sup>34</sup> Sklep z dne 11. novembra 2010, *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677, točka 57).

<sup>35</sup> 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).

<sup>36</sup> 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).

<sup>37</sup> 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).

<sup>38</sup> 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).

49. 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.

50. Pri presoji tega vprašanja je treba nazadnje uporabiti ista merila, ki se upoštevajo tudi sicer pri vprašanih diskriminacije.<sup>39</sup> 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.<sup>40</sup>

51. 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.<sup>41</sup>

52. 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.<sup>42</sup>

53. Obravnavana zadeva ponuja Sodišču priložnost, da poglobi posebej ta vidik, ki po mojem mnenju ni dobil dovolj pozornosti v sodbi de Diego Porras<sup>43</sup>, in da ponovno premisli o svoji sodni praksi glede tega vprašanja.

54. 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 nagrajuje 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).<sup>44</sup>

55. 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.

39 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.

40 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.

41 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).

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

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

44 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.

56. 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,<sup>45</sup> temveč zelo konkretno posledica različne predvidljivosti izgube delovnega mesta, s katero so lahko povezani različno visoki zahtevki do odpravnine.

57. 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.

58. 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 upa, da ga bo delodajalec pozneje morda vendarle zaposlil za nedoločen čas. V obravnavanem primeru je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi določeno celo na koledarsko določen datum – dan upokojitve delavke, ki je bila delno upokojena – in ga je bilo torej mogoče še posebej jasno mogoče predvideti.

59. 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.

60. 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.

61. O neizpolnjenih pričakovanjih vsekakor ni mogoče govoriti od vsega začetka, če je zaposlitev delavca – tako kot tu – temeljila zgolj na pogodbi o nadomeščanju (*contrato de relevo*), sklenjeni za določen čas, ki je poleg tega trajala manj kot tri leta.<sup>46</sup> Prav tako se A. M. Moreira Gómez po podatkih predložitvenega sodišča ni mogel sklicevati na nobeno prakso podjetja, ki bi pripeljala do tega, da bi lahko po izteku pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*) zahteval sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas.

62. 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“.<sup>47</sup> Okvirni sporazum naj bi tudi „dodatno prispeva[li] k doseganju boljšega ravnotežja med ‚prožnostjo delovnega časa in varnostjo delavcev““.<sup>48</sup>

45 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 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).

46 V vzporedno obravnavani zadevi Montero Mateos (C-677/16) je šlo za pogodbo o zaposlitvi za določen čas s skupnim trajanjem devet let in šest mesecev. Vendar kot navajam v svojih sklepnih predlogih v navedeni zadevi, predstavljenih danes, bi morala biti pravna presoja v obeh primerih enaka.

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

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

#### 4. Vmesni predlog

63. Glede na vse navedeno 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.

#### **B. Mogoči utemeljeni razlogi za različno obravnavanje (drugo vprašanje)**

64. Drugo vprašanje se nanaša na pojem objektivnih razlogov, ki v skladu z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma lahko utemeljijo različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas. Predložitveno sodišče želi v bistvu izvedeti, ali je mogoče razlike v zahtevkih do odpravnine delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, utemeljiti z objektivnimi razlogi, če se upošteva, da lahko konkretni delodajalec po prosti presoji odloči, ali bo pogodbo o nadomestitvi za obseg, v katerem je delovna zmožnost delavca, ki je delno upokojen, zmanjšana, sklenil za določen ali nedoločen čas.

65. To vprašanje se postavlja samo v primeru, da so delavci, zaposleni za določen čas, in delavci, zaposleni za nedoločen čas, sploh v primerljivem položaju z vidika zakonsko določene odpravnine za izgubo njihovega delovnega mesta. Ker v okviru prvega vprašanja Sodišču že predlagam, naj odloči, da položaja nista primerljiva in da torej ne gre za diskriminacijo, se bom temu drugemu vprašanju posvetila le podredno.

66. S sklicevanjem na objektivne razloge, kakršno je, med drugim, v določbi 4, točka 1, okvirnega sporazuma, evropski socialni partnerji – in ne nazadnje tudi zakonodajalec Unije – izražajo temeljno idejo, da delodajalci ne smejo izkoriščati delovnih razmerij za določen čas, zato da bi prizadete delavce prikrajšali za pravice, ki so priznane primerljivim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.<sup>49</sup>

67. Če poenostavim, sodna praksa v zvezi z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma<sup>50</sup> kot objektivne razloge za različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, priznava tako naloge, ki jih morajo delavci opravljati, kot tudi legitimne socialnopolitične cilje posamične države članice. Poleg tega se lahko različno obravnavanje, če so podani objektivni razlogi, utemelji le, če se navezuje na natančno opisane, konkretne okoliščine in če se upošteva načelo sorazmernosti.

68. V primeru, kakršen je obravnavani, je očitno, da razlik v zakonsko določenih pravicah delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, do odpravnine ni mogoče pojasniti z nalogami, ki jih morajo konkretno opravljati (te so v primeru pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*) enake), temveč temeljijo na socialnopolitičnih premislekih. Za španskega zakonodajalca je bilo očitno odločilno na eni strani prizadevanje, da se iskalci zaposlitve lažje vključijo na trg dela in da se torej nazadnje doseže čim višja raven zaposlitve, na drugi strani pa naj bi se financiranje španskega sistema socialne varnosti postavilo na boljšo podlago. Pri tem gre nedvomno za legitimne socialnopolitične cilje.

<sup>49</sup> Sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 37); z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 41), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 23).

<sup>50</sup> Sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točki 53 in 58); z dne 22. aprila 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, točka 42); z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres (C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 55); z dne 18. oktobra 2012, Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 51), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 45).

69. Predložitveno sodišče torej ne dvomi toliko o legitimnosti socialnopolitičnih ciljev, ki jih poskuša doseči španski zakonodajalec, temveč bolj o primernosti in potrebnosti različnega urejanja odpravnine za doseg teh ciljev. Ta dvom utemelji z okoliščino, da lahko španski delodajalci po prosti presoji odločajo, ali bodo v primeru delne upokojitve z novim delavcem sklenili pogodbo o nadomestitvi (*contrato de relevo*) za določen ali nedoločen čas.

70. Na prvi pogled se dejansko zdi, da španski zakonodajalec svojih socialnopolitičnih ciljev v zvezi s tem ne uresničuje dosledno in sistematično:<sup>51</sup> če se lahko za uresničitev teh ciljev sklenejo tudi pogodbe o nadomestitvi za *nedoločen čas*, zakaj naj bi potem določeni delavci, ki so jim bile ponujene pogodbe o zaposlitvi za samo *določen čas*, v slabšem položaju v zvezi z zakonsko določenimi pravicami do odpravnine?

71. Vendar je treba pomisliti na to, da bi bil instrument pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*) očitno manj privlačen in bi torej tudi precej slabše lahko prispeval k uresničevanju socialnopolitičnih ciljev, če zakonodajalec delodajalcem ne bi ponudil tudi pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*) za določen čas, ki ima zanje manj obsežne finančne posledice.

72. Mogoče je, da nekateri delodajalci zlorablajo pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*) za določen čas, če se z njimi zapolnjuje stalna in trajna potreba in bi torej morali pravzaprav skleniti pogodbo za nedoločen čas.<sup>52</sup> V obravnavanem primeru pa ni nobenih indicev, ki bi kazali na to.

73. Vsekakor je boj proti zlorabam, ki je brez vsakršnega dvoma pomemben cilj zakonodajalca Unije in evropskih socialnih partnerjev, predmet samostojne ureditve v določbi 5 okvirnega sporazuma. Poleg tega sama okoliščina, da bi lahko določeni delodajalci morebiti zlorabljali možnost sklepanja pogodb o nadomestitvi (*contrato de relevo*) za določen čas, še ne pomeni, da je vsak delavec, zaposlen na podlagi pogodbe o nadomestitvi (*contrato de relevo*) za določen čas, diskriminiran v njegovih pogojih zaposlitve glede na primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas. Kot Komisija pravilno pripomni, se razlikovanja med varstvom pred diskriminacijo iz določbe 4, točka 1, in bojem proti zlorabi iz določbe 5 okvirnega sporazuma ne sme zabrisati.

74. Zato je treba na drugo vprašanje, če bi se vprašanje upoštevalo, odgovoriti pritrdilno.

### ***C. Splošno načelo enakega obravnavanja (tretje vprašanje)***

75. Tretje in zadnje vprašanje predložitvenega sodišča je glede na sistematiko predloga za sprejetje predhodne odločbe postavljeno samo, če bi bil odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, na drugo pa nikalen. Glede na moje zgornje razmišljanje ni tako. Temu primerno bom tretje vprašanje, tako kot drugo, v nadaljevanju obravnavala samo podredno.

76. S tem vprašanjem želi predložitveno sodišče v bistvu izvedeti, ali je v nasprotju s členom 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter splošnim načelom enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije, ki velja v pravu Unije, da je odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki jo mora v skladu s špansko zakonodajo plačati delodajalec, različno visoka glede na to, ali je do prenehanja prišlo zaradi odpovedi iz objektivnega razloga ali pa se je pogodba o zaposlitvi za določen čas iztekla.

<sup>51</sup> Sodišče v ustaljeni sodni praksi šteje, da zapoved doslednega in sistematičnega uresničevanja zasledovanih ciljev izhaja iz načela sorazmernosti; glej sodbe z dne 10. marca 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, točka 55); z dne 17. novembra 2009, Presidente del Consiglio dei Ministri (C-169/08, EU:C:2009:709, točka 42), in z dne 13. julija 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, točka 33). Kot sem že na drugem mestu navedla, je mogoče to sodno prakso, ki se je razvila v zvezi s temeljnimi svoboščinami, prenesti tudi na sekundarno pravo (glej v zvezi s tem moje sklepne predloge, predstavljene v zadevah Persidera, C-112/16, EU:C:2017:250, točka 66 z opombo 46, in Komisija/Avstrija, C-187/16, EU:C:2017:578, točka 71).

<sup>52</sup> Kot podlago temu glej sodbo z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, zlasti točke 103, 106 in 107).

### 1. Dopustnost tretjega vprašanja

77. V zvezi s tem tretjim vprašanjem družba Grupo Norte Facility ponovno uveljavlja ugovor nedopustnosti in predložitvenemu sodišču očita, da želi s svojim vprašanjem pridobiti mnenje o splošnih in hipotetičnih vprašanjih.<sup>53</sup> V bistvu družba Grupo Norte Facility prereka, da je cilj vprašanja nacionalnega sodišča na splošno primerjava položaja, urejenega v členu 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih, in položaja, urejenega v členu 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih, ne pa konkreten primer.

78. Kot sem navedla že v okviru prvega vprašanja,<sup>54</sup> ta ugovor ni utemeljen. Naj dodam, da izhaja povezava tretjega vprašanja s konkretnim primerom – primerom A. M. Moreira Gómeza – brez vsakršnega dvoma iz celotnega besedila predloga za sprejetje predhodne odločbe, tudi če se samo vprašanje glede na svoje besedilo lahko sklicuje zgolj na obe sporni španski zakonski določbi.

79. Poleg tega bi nacionalno sodišče pri svoji razmeroma splošni formulaciji tretjega vprašanja lahko imelo v spominu, da Sodišče v postopku predhodnega odločanja ni pristojno za uporabo prava v posamičnem primeru, temveč lahko samo da informacijo glede razlage zadevnega prava Unije. Avtorju predloga za sprejetje predhodne odločbe pa se ne sme očitati, da je upošteval to okoliščino.<sup>55</sup>

80. Glede na vse to ni nobenega dvoma, da je tretje vprašanje dopustno.

### 2. Vsebinska analiza tretjega vprašanja

81. Splošno načelo enakega obravnavanja, ki velja v pravu Unije in ki je bilo medtem zapisano v člena 20 in 21 Listine o temeljnih pravicah, v skladu s sodno prakso zahteva, da se primerljivi položaji ne smejo obravnavati različno in da se različni položaji ne smejo obravnavati enako, razen če je tako obravnavanje objektivno upravičeno.<sup>56</sup>

82. Sporno vprašanje, ali ima to splošno pravno načelo oziroma navedeni določbi Listine v sporu med delavcem in zasebnim delodajalcem – torej v horizontalnem pravnem razmerju – neposredne učinke,<sup>57</sup> lahko v obravnavanem primeru ostane odprto. Splošno načelo enakega obravnavanja, ki velja v pravu Unije, namreč tu z vsebinskega vidika ne more pripeljati do drugačnega rezultata kot posebno načelo prepovedi diskriminacije iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma (glej tudi člen 52(2) Listine o temeljnih pravicah).

83. Kot je bilo že v okviru prvega vprašanja v zvezi z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma navedeno, gre v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen ali nedoločen čas, zato ker jo delodajalec odpove iz objektivnega razloga, za pojav, ki z vidika njegove predvidljivosti ni primerljiv<sup>58</sup> s samim iztekom pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki preneha, ker se je iztekel čas, za katerega je bila sklenjena, ker je bila opravljena dogovorjena naloga ali ker je nastopil dogovorjeni dogodek.

<sup>53</sup> V zvezi s tem se družba Grupo Norte Facility sklicuje na ustaljeno sodno prakso, v skladu s katero Sodišče v postopku predhodnega odločanja ni poklicano za pripravljane posvetovalnih mnenj o splošnih ali hipotetičnih vprašanjih (glej na primer sodbe z dne 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, EU:C:1995:463, točka 60; z dne 26. februarja 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, točka 42, in z dne 13. julija 2017, Kleinstüber, C-354/16, EU:C:2017:539, točka 61).

<sup>54</sup> Glej v zvezi s tem točke od 32 do 34 teh sklepnih predlogov zgoraj.

<sup>55</sup> Podobno tudi sodba z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 24).

<sup>56</sup> Sodbe z dne 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine in drugi (C-127/07, EU:C:2008:728, točka 23); z dne 14. septembra 2010, Akzo Nobel Chemicals in Akros Chemicals/Komisija (C-550/07 P, EU:C:2010:512, točka 55), in z dne 26. julija 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, točka 46).

<sup>57</sup> O tej problematiki se je še posebej živahno razpravljalo na podlagi sodb z dne 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), in z dne 19. januarja 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21). Glej poleg tega novejša sodbe z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33); z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), in z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

<sup>58</sup> Glej v zvezi s tem točke od 46 do 62 teh sklepnih predlogov zgoraj.

84. Zato ne moreta niti splošno načelo enakega obravnavanja oziroma člena 20 in 21 Listine o temeljnih pravicah zapovedovati, da mora biti zakonsko določeni zahtevek zadevnih delavcev za odpravnino enako visok v obeh primerih. Torej bi bilo treba na tretje vprašanje – če bi se vprašanje upoštevalo – odgovoriti nikalno.

## **VI. Predlog**

85. Ob upoštevanju navedenih razmislekov Sodišču predlagam, naj na predlog za sprejetje predhodne odločbe Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije, 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 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.