



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 5. junija 2018*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 1999/70/ES – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP – Določba 4 – Načelo prepovedi diskriminacije – Pojem ‚pogoji zaposlitve‘ – Primerljivost položajev – Upravičenost – Pojem ‚objektivni razlogi‘ – Odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas iz objektivnega razloga – Neobstoj odpravnine ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja“

V zadevi C-677/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (delovno sodišče v Madridu, Španija) z odločbo z dne 21. decembra 2016, ki je na Sodišče prispela 29. decembra 2016, v postopku

Lucía Montero Mateos

proti

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

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, A. Tizzano, podpredsednik, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas in C. G. Fernlund, predsedniki senatov, A. Arabadjiev (poročevalec), M. Safjan, D. Šváby, sodniki, M. Berger, A. Prechal, sodnici, E. Jarašiūnas in E. Regan, sodnika,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodna tajnica: L. Carrasco Marco, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 8. novembra 2017,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za L. Montero Mateos G. de Federico Fernández, odvetnik,
- za Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid M. J. Miralles de Imperial Ollero, agentka,
- za špansko vlado A. Gavela Llopis, agentka,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in N. Ruiz García, agenta,

* Jezik postopka: španščina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 20. decembra 2017

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum) in priloženega Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Lucío Montero Mateos in Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (agencija za socialno varnost v Madridu, ki spada pod ministrstvo za socialne in družinske zadeve avtonomne skupnosti Madrid, Španija) (v nadaljevanju: agencija) zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*interinidad*), ki jo je provonavedena sklenila s to agencijo.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je navedeno:

„Podpisnice so želele skleniti okvirni sporazum o delu za določen čas, ki bi opredelil splošna načela in minimalne zahteve za pogodbe o zaposlitvi in delovnih razmerjih za določen čas; podpisnice so izrazile željo po izboljšanju kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostavitvijo okvira, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas“.

- 4 V skladu s členom 1 Direktive 1999/70 je njen namen „uveljaviti okvirni sporazum [...], sklenjen [...] med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP) [...]“.

- 5 V drugem odstavku preambule okvirnega sporazuma je navedeno:

„Podpisnice sporazuma se zavedajo, da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci. Zavedajo se tudi, da pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nekaterih okoliščinah ustrezajo potrebam delodajalcev, pa tudi delavcev.“

- 6 V tretjem odstavku te preambule je določeno:

„[Okvirni sporazum] določa splošna načela in minimalne zahteve v zvezi z delom za določen čas, pri čemer upošteva, da se mora podrobna uporaba ravnati po posebnih nacionalnih, sektorskih in sezonskih razmerah. Kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo, in za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas po načelih, ki so sprejemljiva za delodajalce in delavce.“

- 7 V skladu z določbo 1 okvirnega sporazuma je namen tega sporazuma, prvič, izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in, drugič, vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.

8 V določbi 3 okvirnega sporazuma, naslovljeni „Opredelitve“, je navedeno:

„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.“

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

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

Špansko pravo

10 Člen 15(1) texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (prečiščeno besedilo zakona o delovnih razmerjih), ki je bil potrjen z Real Decreto Legislativo 1/1995 (kraljeva zakonska uredba 1/1995) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654), v različici, ki se uporablja za čas dejanskega stanja v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), določa:

„Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za nedoločen ali določen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene v teh primerih:

- (a) če je delavec zaposlen zaradi določene naloge, ki je samostojna in jo je mogoče ločiti od dejavnosti podjetja, in načeloma ni gotovo, koliko časa bo trajala njena izvršitev, je pa časovno omejena; [...]
- (b) če to zahtevajo razmere na trgu, povečan obseg dela ali presežek naročil, tudi v okviru običajnega poslovanja podjetja; [...]
- (c) v primeru nadomeščanja delavcev, ki imajo pravico do vrnitve na svoje delovno mesto, če pogodba o zaposlitvi določa ime delavca, ki je nadomeščen, in razlog za nadomeščanje.“

11 Člen 15(6) tega zakona določa, da imajo delavci, ki so sklenili pogodbe o zaposlitvi za določen čas, enake pravice kot delavci, ki so sklenili pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, brez poseganja v posamezne posebnosti pogodbenih določil o prenehanju pogodbe in izrecna zakonska določila o pogodbah o poklicnem usposabljanju.

12 Člen 49(1) zakona o delovnih razmerjih določa:

„1. Pogodba o zaposlitvi preneha:

[...]

- (b) iz razlogov, ki so ustrezno navedeni v pogodbi, razen če je delodajalec pri tem očitno zlorabil pravo;

(c) s potekom dogovorjenega časa ali ko je naloga ali storitev, ki je predmet pogodbe, opravljena. Po prenehanju pogodbe, razen v primerih pogodbe zaradi nadomeščanja in pogodbe o poklicnem usposabljanju, ima delavec pravico do odpravnine v višini sorazmernega dela zneska, ki ustreza plači za 12 dni za vsako leto dela, ali do odpravnine, ki je, odvisno od primera, določena v posebni zakonodaji, ki se uporablja na tem področju;

[...]

(l) iz objektivnih in zakonsko dopustnih razlogov;

[...]“

- 13 V skladu s členom 52 zakona o delovnih razmerjih so „objektivni razlogi“, na podlagi katerih lahko pogodba o zaposlitvi preneha, nesposobnost delavca, ki se je pokazala oziroma je nastala po dejanskem začetku opravljanja dela v podjetju; nezmožnost delavca prilagoditi se na razumne tehnične spremembe, ki so bile izvedene na njegovem delovnem mestu; ekonomski razlogi, ki so tehnični ali povezani z organizacijo oziroma proizvodnjo, če je število ukinjenih delovnih mest nižje od števila, ki se zahteva za to, da gre pri odpovedi pogodb o zaposlitvi za kolektivni odpust, in – pod nekaterimi pogoji – ponavljajoče se odsotnosti z dela, tudi če so upravičene.
- 14 V skladu s členom 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih odpoved pogodbe o zaposlitvi iz katerega od razlogov, navedenih v členu 52 tega zakona, povzroči, da se delavcu hkrati z vročitvijo pisnega obvestila izplača odpravnina v višini dvajsetih plačanih dni na leto delovne dobe, pri čemer se za obdobja, krajša od enega leta, ta odpravnina izračuna sorazmerno s številom mesecev, v katerih je delal, ob omejitvi na dvanajst mesečnih plač.
- 15 V členu 4(1) 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) je pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (contrato de interinidad) opredeljena kot pogodba, ki se sklene zaradi nadomeščanja delavca v podjetju, ki ima pravico vrnitve na delovno mesto v skladu z zakonodajo, kolektivno pogodbo ali individualno pogodbo, ali zaradičasne zapolnitve delovnega mesta, dokler traja izbirni postopek ali postopek napredovanja, na podlagi katerega se navedeno mesto dokončno zapolni.
- 16 V skladu s členom 4(2) te kraljeve uredbe mora biti v pogodbi zlasti naveden delavec, ki je nadomeščen, in razlog za nadomeščanje oziroma delovno mesto, ki bo dokončno zapolnjeno po izbirnem postopku ali napredovanju. Pogodba zaradi nadomeščanja, ki je bila sklenjena zaradi nadomeščanja delavca v podjetju, ki ima pravico do vrnitve na delovno mesto, traja toliko časa, kolikor je ta delavec odsoten. Pogodba o nadomeščanju, ki je bila sklenjena zaradičasne zapolnitve delovnega mesta, dokler traja izbirni postopek ali postopek napredovanja, na podlagi katerega se navedeno mesto dokončno zapolni, traja toliko časa, kolikor traja ta postopek. Ne sme trajati več kot tri mesece, pri čemer se lahko nova pogodba z istim predmetom sklene šele po izteku tega najdaljšega roka. V izbirnih postopkih, ki jih izvajajo javne uprave za zapolnitev delovnih mest, pogodbe o nadomeščanju trajajo toliko časa, kolikor trajajo navedeni postopki v skladu z določbami v posebni zakonodaji.
- 17 Člen 8(1) navedenega kraljevega odloka določa:

„Pogodbe o zaposlitvi za določen čas prenehajo s predhodnim obvestilom katere od strank iz teh razlogov:

[...]

(c) Pogodba zaradi nadomeščanja preneha v teh primerih:

- (1) vrnitev delavca, ki je bil nadomeščen, na delovno mesto;
- (2) iztek roka za vrnitev na delovno mesto, ki je določen z zakonom ali pogodbo;
- (3) prenehanje razloga, zaradi katerega je obstajala pravica do vrnitve na delovno mesto;
- (4) iztek trimesečnega roka v izbirnih postopkih ali postopkih napredovanja za dokončno zapolnitev delovnih mest ali roka, ki velja za izbirne postopke v javni upravi.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 18 L. Montero Mateos je 13. marca 2007 z agencijo sklenila pogodbo o zaposlitvi zaradi nadomeščanja delavca, zaposlenega za nedoločen čas. Ta pogodba je bila 1. februarja 2008 spremenjena v pogodbo o zaposlitvi zaradi začasne zapolnitve izpraznjenega delovnega mesta.
- 19 Pri delovnem mestu, ki ga je zasedala L. Montero Mateos, je šlo za opravljanje dela gostinske pomočnice v domu za starejše osebe, ki ga upravlja agencija.
- 20 Comunidad de Madrid (avtonomna skupnost Madrid, Španija) je 3. oktobra 2009 razpisala izbirni postopek za zapolnitev delovnih mest gostinskega pomočnika. Na delovnem mestu, ki ga je zasedala L. Montero Mateos, se je 27. julija 2016 zaposlila oseba, ki je bila izbrana v tem postopku.
- 21 Zato je pogodba zadevne osebe zaradi nadomeščanja prenehala z učinkom od 30. septembra 2016.
- 22 L. Montero Mateos je 14. oktobra 2016 pri Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (delovno sodišče št. 33 v Madridu, Španija) vložila tožbo zoper odločbo o prenehanju njene pogodbe.
- 23 To sodišče v predložitveni odločbi poudarja, da je L. Montero Mateos v okviru pogodbe zaradi nadomeščanja opravljala iste naloge kot tiste, zaradi katerih je bila zaposlena oseba, ki je bila izbrana v postopku, navedenem v točki 20 te sodbe. Ta delavca bi bilo torej treba za namene uporabe določbe 4 okvirnega sporazuma obravnavati kot primerljiva delavca.
- 24 Poleg tega naj bi bili odpravnina za iztek pogodbe o zaposlitvi za določen čas in odpravnina, izplačana zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi primerljivemu delavcu, zaposlenemu za nedoločen čas, iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih, zajeti s pojmom „pogoji zaposlitve“ v smislu navedene določbe 4.
- 25 Predložitveno sodišče poleg tega navaja, da se v skladu s španskim pravom v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih delavcu izplača zakonsko določena odpravnina v višini dvajsetih dnevnih plač za vsako leto dela v podjetju ne glede na to, ali je njegova pogodba oziroma delovno razmerje sklenjeno za določen ali nedoločen čas. V tem primeru naj bi bili torej delavci, zaposleni za določen čas, in delavci, zaposleni za nedoločen čas, obravnavani enako.
- 26 Če pa pogodba zaradi nadomeščanja preneha ob izteku obdobja, za katero je bila sklenjena, kot v obravnavani zadevi, naj zadevni delavec ne bi prejel nikakršne odpravnine.
- 27 Po mnenju predložitvenega sodišča bi bilo različno obravnavanje v smislu določbe 4 okvirnega sporazuma v obravnavani zadevi mogoče ugotoviti le, če bi bilo sprejeto, da je položaj delavca, čigar pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha ob izteku obdobja, za katero je bila sklenjena, primerljiv s položajem delavca, čigar pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je bila odpovedana iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih.

- 28 Španska sodišča naj bi na podlagi sodbe z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), tej prvi kategoriji delavcev ob izteku obdobja, za katero so bile sklenjene pogodbe zaradi nadomeščanja, začela priznavati enako odpravnino, kot je tista, ki se med drugim priznava delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, ob odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih.
- 29 Ta sodba naj bi vplivala na španski trg dela, za katerega naj bi bila značilna trajna brezposelnost in veliko število pogodb o zaposlitvi za določen čas.
- 30 Vendar naj v navedeni sodbi ne bi bil podan odgovor na vprašanje, ali lahko to, da se stranki pogodbe o zaposlitvi za določen čas nujno zavedata omejenega trajanja te pogodbe, upraviči različno obravnavanje – z vidika odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja – od tistega, ki so ga deležni delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas in katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih.
- 31 Predložitveno sodišče poudarja, natančneje, da se mora delavec, zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene zaradi nadomeščanja delavca v podjetju, ki ima pravico do vrnitve na svoje delovno mesto, zavedati, da to delovno mesto zaseda začasno zaradi objektivnečasne potrebe.
- 32 Do odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih, tako kot do predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas iz istih razlogov, pa naj bi prišlo zaradi dogodka, ki je sicer mogoč, ni pa pričakovan, in ki tako vpliva na gospodarsko ravnotežje pogodbe o zaposlitvi, da te ni več smiselno ali mogoče ohraniti.
- 33 Torej naj bi bilo dovoljeno šteti, da se iztek pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu z določili te pogodbe od odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih razlikuje po predvidljivosti tega izteka. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz katerega od teh razlogov naj namreč zaradi nepredvidljivosti teh razlogov ne bi izpolnila pričakovanj delavca glede stabilnosti delovnega razmerja. To bi lahko bilo obravnavano kot objektivni razlog, ki upravičuje različno obravnavanje teh položajev z vidika priznanja odpravnine delavcu.
- 34 Vendar naj bi bilo mogoče tudi šteti, da je dodelitev delovnega mesta, ki ga je dotlej zasedal delavec v okviru pogodbe zaradi nadomeščanja, osebi, ki je bila izbrana v postopku za trajno zapolnitev tega delovnega mesta, objektivni razlog, povezan z organizacijo podjetja, ki ga ni mogoče pripisati delavcu. V obravnavani zadevi naj bi ta ugotovitev lahko govorila v prid temu, da je treba L. Montero Mateos priznati isto odpravnino kot primerljivim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, ob odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih.
- 35 Poleg tega naj bi delavec, ne glede na to, ali je zaposlen za določen ali nedoločen čas, ob izgubi zaposlitve utrpel dejansko škodo. Predložitveno sodišče meni, da če je namen odpravnine, ki se izplača ob prenehanju delovnega razmerja, dejansko nadomestiti to škodo, bi lahko bilo nepravilno, če bi se ta priznavala le v nekaterih primerih, v katerih prenehanja tega razmerja ni mogoče pripisati delavcu.
- 36 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (delovno sodišče št. 33 v Madridu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba določbo 4, točka 1, [okvirnega sporazuma] razlagati tako, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen zaradi nadomeščanja, sklenjene za zapolnitev prostega delovnega mesta, s potekom časa, za katerega sta jo delodajalec in delavka sklenila, pomeni objektivni razlog, zaradi katerega nacionalni 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 dvajsetih dnevni plač za vsako leto dela?“

- 37 Španska vlada je z dopisom, ki ga je 25. aprila 2017 vložila v sodnem tajništvu Sodišča, na podlagi člena 16, tretji odstavek, Statuta Sodišča Evropske unije zahtevala, naj Sodišče zaseda v velikem senatu.

Vprašanje za predhodno odločanje

- 38 Predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki ne določa izplačila nikakršne odpravnine delavcem, zaposlenim na podlagi pogodb za določen čas, sklenjenih za začasno zapolnitev delovnega mesta, dokler traja izbirni postopek ali postopek napredovanja za dokončno zapolnitev navedenega delovnega mesta, kot je pogodba zaradi nadomeščanja v postopku v glavni stvari, ob izteku obdobja, za katero so bile te pogodbe sklenjene, medtem ko se delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, ob odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi iz objektivnega razloga odpravnina priznava.
- 39 V zvezi s tem je treba opozoriti, da določba 1(a) okvirnega sporazuma določa, da je eden od njegovih ciljev izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije. Poleg tega je v tretjem odstavku preambule okvirnega sporazuma določeno, da ta „kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo“. V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je v zvezi s tem navedeno, da je cilj tega okvirnega sporazuma med drugim izboljšanje kakovosti dela za določen čas z določitvijo minimalnih zahtev, ki zagotavljajo uporabo načela prepovedi diskriminacije (sodbe z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 47; z dne 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, točka 40, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 22).
- 40 Namen okvirnega sporazuma, zlasti njegove določbe 4, je uveljavitev uporabe navedenega načela za delavce, zaposlene za določen čas, da bi se preprečilo, da delodajalec tako delovno razmerje uporabi za prikrajšanje teh delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 37; z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 48, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 23).
- 41 Glede na cilje, ki jim sledi okvirni sporazum, kot so navedeni v prejšnjih dveh točkah, je treba določbo 4 tega sporazuma razumeti tako, da izraža načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko (sodbi z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 49, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 24; glej v tem smislu tudi sodbo z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 38).
- 42 Opozoriti je treba, da določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma določa, da delavci, zaposleni za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne smejo biti obravnavani manj ugodno kakor primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas, le zaradi tega, ker so prvi zaposleni za določen čas, razen kadar je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.
- 43 V obravnavani zadevi je treba na prvem mestu navesti, da je – ker je bilo v pogodbi L. Montero Mateos o zaposlitvi določeno, da ta preneha ob nastopu določenega dogodka, in sicer dokončne dodelitve delovnega mesta, ki ga je L. Montero Mateos zasedala začasno, ob koncu izbirnega postopka – treba šteti, da ima L. Montero Mateos status „delavca, zaposlenega za določen čas“, v smislu določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 44 Na drugem mestu, gre torej za to, da se ugotovi, ali dejstvo, da delodajalec prizna odpravnino zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi, spada pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točke 1, okvirnega sporazuma. V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da je odločilno merilo pri ugotavljanju, ali

neki ukrep spada pod ta pojem, prav merilo zaposlitve, to je delovno razmerje, ki obstaja med delavcem in njegovim delodajalcem (sodbi z dne 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, točka 35, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 25).

- 45 Sodišče je tako menilo, da pod ta pojem spadajo med drugim pravila o določitvi odpovednega roka, ki velja v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi za določen čas (glej v tem smislu sodbo z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 29).
- 46 Sodišče je namreč pojasnilo, da bi razlaga določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, ki bi iz opredelitve navedenega pojma izključila pogoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, v nasprotju s ciljem, ki mu sledi navedena določba, zmanjšala obseg varstva pred diskriminacijo, ki je priznana delavcem, zaposlenim za določen čas (sodba z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 27).
- 47 Te preudarke pa je mogoče v celoti prenesti na odpravnino, ki se delavcu prizna zaradi odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi, ki jo sklene z delodajalcem, ker se ta odpravnina izplača na podlagi delovnega razmerja med njima (glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 31).
- 48 Iz tega izhaja, da je odpravnina, kot je ta v postopku v glavni stvari, zajeta s pojmom „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 49 Na tretjem mestu je treba opozoriti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča načelo prepovedi diskriminacije, ki je posebej izraženo v določbi 4, točka 1, okvirnega sporazuma, zahteva, da se primerljivi položaji ne obravnavajo različno in da se različni položaji ne obravnavajo enako, razen če je taka obravnava objektivno utemeljena (glej v tem smislu sodbo z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 65 in navedena sodna praksa).
- 50 V zvezi s tem je bilo v okvirnem sporazumu uvedeno in konkretizirano načelo prepovedi diskriminacije samo v zvezi z različnim obravnavanjem delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki so v primerljivem položaju (sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 37 in navedena sodna praksa).
- 51 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je treba pri presoji, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu okvirnega sporazuma, v skladu z določbo 3, točka 2, in določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma raziskati, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh okoliščin, kot so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju (sodbi z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 42 in navedena sodna praksa, ter z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 31).
- 52 V obravnavani zadevi mora predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja, ugotoviti, ali je bila L. Montero Mateos, ko jo je agencija zaposlila na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, v primerljivem položaju z delavci, ki jih je isti delodajalec v istem obdobju zaposlil za nedoločen čas (glej po analogiji sodbe z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 67; z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 43, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 32).
- 53 Iz elementov, ki jih ima Sodišče na voljo, je razvidno, da je L. Montero Mateos, ko jo je agencija zaposlila na podlagi pogodbe zaradi nadomeščanja, opravljala iste naloge gostinske pomočnice v domu za starejše osebe, kot so tiste, za katere je bila zaposlena oseba, ki je bila izbrana v postopku, navedenem v točki 20 te sodbe, pri čemer je bil namen tega izbirnega postopka ravno trajna zapolnitev delovnega mesta, ki ga je L. Montero Mateos zasedala v tem obdobju.

- 54 Zato je treba brez poseganja v dokončno presojo predložitvenega sodišča glede na vse upoštevne elemente ugotoviti, da je bil položaj delavke, zaposlene za določen čas, kot je L. Montero Mateos, primerljiv s položajem delavca, ki ga je agencija zaposlila za nedoločen čas za opravljanje istih nalog gostinskega pomočnika v domu za starejše osebe.
- 55 Preveriti je torej treba, ali obstaja objektivni razlog, ki bi upravičeval, da se zaradi izteka pogodbe zaradi nadomeščanja zadevnemu delavcu, zaposlenemu za določen čas, ne izplača nobena odpravnina, medtem kot je delavec, ki je zaposlen za nedoločen čas, upravičen do odpravnine, če mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih.
- 56 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pojem „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma razumeti tako, da ne dopušča, da bi se različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, upravičilo s tem, da je različno obravnavanje določeno s splošnim ali abstraktnim predpisom, kot je zakon ali kolektivna pogodba (sodbi z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 57, in z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 54, ter sklep z dne 22. marca 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljen, EU:C:2018:207, točka 62).
- 57 Navedeni pojem v skladu s prav tako ustaljeno sodno prakso zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih dejstev, značilnih za zadevni pogoj zaposlitve v posebnih okoliščinah, v katerih se uporabi, ter na podlagi objektivnih in transparentnih meril, da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za doseg tega cilja. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebne narave nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene pogodbe za določen čas, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti ali pa so, odvisno od primera, posledica uresničevanja legitimnega cilja socialne politike države članice (glej zlasti sodbi z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 53, in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 45, ter sklep z dne 22. marca 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljen, EU:C:2018:207, točka 65).
- 58 V obravnavani zadevi se španska vlada sklicuje na razliko med okoliščinami, v katerih pride do razlogov za prenehanje pogodb za določen čas iz člena 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih, kot je iztek pogodbe zaradi nadomeščanja, in okoliščinami, v katerih je določeno plačilo odpravnine zaradi odpovedi delovnega razmerja iz katerega od razlogov iz člena 52 navedenega zakona o delovnih razmerjih, kot so ekonomski in tehnični razlogi ali razlogi, povezani z organizacijo oziroma proizvodnjo, na strani delodajalca, če je število ukinjenih delovnih mest nižje od števila, ki se zahteva za to, da gre pri odpovedi pogodb o zaposlitvi za „kolektivni odpust“. Da bi pojasnila razliko v obravnavanju iz postopka v glavni stvari, navedena vlada v bistvu poudarja, da pride v prvem primeru do prekinitve delovnega razmerja ob dogodku, ki ga je delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas lahko pričakoval, za kar naj bi šlo v položaju v postopku v glavni stvari, v katerem je pogodba zaradi nadomeščanja prenehala zaradi zapolnitve prostega delovnega mesta, ki ga je L. Montero Mateos zasedala začasno. V drugem primeru pa naj bi se odpravnina, določena v členu 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih, izplačala zaradi volje, da se nadomesti neizpolnitev legitimnih pričakovanj delavca, da bo delovno razmerje še naprej trajalo, do česar je prišlo zaradi odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi iz katerega od razlogov iz člena 52 navedenega zakona.
- 59 V zvezi s tem je treba poudariti, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi L. Montero Mateos zaradi nadomeščanja, ker je bilo delovno mesto, ki ga je začasno zasedala na podlagi te pogodbe, dokončno zapolnjeno ob koncu postopka, navedenega v točki 20 te sodbe, spada v okvir, ki je z dejanskega in pravnega vidika bistveno drugačen od tistega, v katerem je bila pogodba o zaposlitvi delavca za nedoločen čas odpovedana iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih.

- 60 Iz opredelitve pojma „pogodba za določen čas“ iz določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma namreč izhaja, da učinki tovrstne pogodbe za prihodnost prenehajo ob izteku obdobja, ki je zanj določen, pri čemer lahko to obdobje pomeni dokončanje neke naloge, potek določenega datuma ali, kot v obravnavani zadevi, nastop posebnega dogodka. Stranki pogodbe o zaposlitvi za določen čas tako že od njene sklenitve poznata datum ali dogodek, ki povzroči njen iztek. Ta rok omejuje trajanje delovnega razmerja, ne da bi stranki morali izraziti svojo voljo v zvezi s tem po sklenitvi navedene pogodbe.
- 61 Do odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na pobudo delodajalca iz katerega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih pa pride zaradi nastanka okoliščin, ki ob sklenitvi te pogodbe niso bile predvidene in ki pretrsejo običajen potek delovnega razmerja. Tako iz pojasnil španske vlade, na katera je bilo opozorjeno v točki 58 te sodbe, in kot je v bistvu generalna pravobranilka poudarila v točki 55 sklepnih predlogov, izhaja, da člen 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih v tem primeru zahteva, da se odpuščenemu delavcu plača odpravnina v višini dvajsetih plačanih dni na leto delovne dobe ravno zato, da se ta nepredvidljivost prenehanja delovnega razmerja iz takega razloga in torej neizpolnitev legitimnih pričakovanj, ki jih je navedeni delavec lahko na ta datum imel glede stabilnosti navedenega razmerja, nadomesti.
- 62 V zadnjenavedenem primeru špansko pravo nikakor ne uvaja različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, saj člen 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih določa zakonsko odpravnino v višini dvajsetih plačanih dni na leto delovne dobe v podjetju v korist delavca, ne glede na to, ali je bila njegova pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen ali nedoločen čas.
- 63 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da poseben namen odpravnine iz člena 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih in poseben okvir, v katerega se uvršča izplačilo navedene odpravnine, pomenita objektivni razlog, ki upravičuje zadevno različno obravnavanje.
- 64 V obravnavani zadevi L. Montero Mateos ob sklenitvi pogodbe zaradi nadomeščanja ni mogla vedeti, kdaj točno bo delovno mesto, ki ga je zasedala na podlagi te pogodbe, dokončno zapolnjeno, niti tega, da se bo trajanje te pogodbe izkazalo za neobičajno dolgo. Ostaja pa dejstvo, da je navedena pogodba prenehala, ker razloga, ki je upravičeval njeno sklenitev, ni bilo več. Predložitveno sodišče mora tako preučiti, ali je treba to pogodbo ob upoštevanju nepredvidljivosti prenehanja te pogodbe in njenega neobičajno dolgega trajanja preoblikovati v „pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas“.
- 65 Ob upoštevanju vseh navedenih preudarkov je treba na vprašanje za predhodno odločanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki ne določa izplačila nikakršne odpravnine delavcem, zaposlenim na podlagi pogodb za določen čas, sklenjenih za začasno zapolnitev delovnega mesta, dokler traja izbirni postopek ali postopek napredovanja za dokončno zapolnitev navedenega delovnega mesta, kot je pogodba zaradi nadomeščanja v postopku v glavni stvari, ob izteku obdobja, za katero so bile te pogodbe sklenjene, medtem ko se delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, ob odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi iz objektivnega razloga odpravnina priznava.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 in priloženega Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki ne določa izplačila nikakršne odpravnine delavcem, zaposlenim na podlagi pogodb za določen čas, sklenjenih za začasno zapolnitev delovnega mesta, dokler traja izbirni postopek ali postopek napredovanja za dokončno zapolnitev navedenega delovnega mesta, kot je pogodba zaradi nadomeščanja v postopku v glavni stvari, ob izteku obdobja, za katero so bile te pogodbe sklenjene, medtem ko se delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, ob odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi iz objektivnega razloga odpravnina priznava.

Podpisi