



## 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 ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas iz objektivnega razloga – Nižja odpravnina, ki se izplača ob izteku pogodbe o ‚nadomestitveni‘ zaposlitvi za določen čas“

V zadevi C-574/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije, Španija) z odločbo z dne 7. novembra 2016, ki je na Sodišče prispela 14. novembra 2016, v postopku

### **Grupo Norte Facility SA**

proti

**Angelu Manuelu Moreiri Gómezu,**

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, administratorica,

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

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Grupo Norte Facility SA A. I. López Fernández in E. Orusco Almazán, odvetnika,
- za špansko vlado A. Gavela Llopis, agentka,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in N. Ruiz García, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 20. decembra 2017

izreka naslednjo

\* Jezik postopka: španščina.

## 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), ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368), in člena 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med družbo Grupo Norte Facility SA (v nadaljevanju: Grupo Norte) in A.M. Moreiro Gómezom glede izteka pogodbe o nadomestitveni zaposlitvi, ki sta jo ta sklenila.

### 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 vzpostavitev okvira, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas“.

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

- 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 navedeno:

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

„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 12(6) in (7) texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (prečiščeno besedilo zakona o delovnih razmerjih), ki je bilo potrjeno z Real Decreto Legislativo 1/1995 (kraljeva zakonska uredba št. 1/1995) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654), v različici, ki je veljala v času dejstev v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), določa:

„6. Delavec se mora za delno upokožitev [...] s podjetjem sporazumeti o skrajšanju delovnega časa in znižanju plače za najmanj 25 % in največ 75 %, [...] pri čemer mora podjetje za pokrivanje delovnega časa, ki se sprost zaradi delne upokožitve delavca, sočasno skleniti pogodbo o ‚nadomestitvi‘ v skladu z določbami naslednjega odstavka. Pogodba o ‚nadomestitvi‘ se lahko sklene tudi za nadomestitev delavcev, ki se delno upokožijo po dopolnitvi starosti 65 let.

Skrajšanje delovnega časa in plače lahko znaša do 85 %, če se pogodba o ‚nadomestitvi‘ sklene za polni delovni čas in za nedoločen čas [...].

Izvrševanje te pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas in plača zanjo sta skladna s pokojnino, ki se delavcu v sistemu socialnega zavarovanja določi iz naslova delne upokožitve.

Delovno razmerje preneha z delavčevo polno upokožitvijo.

7. Za pogodbo o ‚nadomestitvi‘ veljajo ta pravila:

- a) Sklene se z brezposelnim delavcem ali delavcem, ki ima s podjetjem že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas.
- b) Razen v primeru iz drugega pododstavka odstavka 6 se pogodba o ‚nadomestitvi‘ zaradi delne upokožitve sklene za nedoločen čas ali vsaj za čas, ki nadomeščenemu delavcu manjka do dopolnitve starosti 65 let. Če delno upokoženi delavec v trenutku, ko dopolni to starost, ostane v podjetju, se lahko pogodba o ‚nadomestitvi‘, sklenjena za določen čas, s soglasjem strank iz leta v leto podaljšuje; v vsakem primeru pa preneha veljati s koncem obdobja, ki ustreza letu, v katerem se ‚nadomeščeni‘ delavec polno upokoži.

Če se delavec delno upokoži po dopolnitvi starosti 65 let, lahko podjetje pogodbo o ‚nadomestitvi‘ za pokrivanje sproščenega delovnega časa tega delavca sklene bodisi za neomejen čas bodisi za eno leto. V tem primeru se pogodba samodejno podaljšuje iz leta v leto in preneha veljati na način, opisan v prejšnjem odstavku.

[...]

- d) Delovno mesto ‚nadomestnega‘ delavca je lahko enako delovnemu mestu nadomeščenega delavca ali pa gre za podobno mesto, to je mesto z nalogami, ki spadajo v isto poklicno skupino ali enakovredno kategorijo.

[...]“

11 Člen 15(1) zakona 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 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 vrnitve na svoje delovno mesto, če pogodba o zaposlitvi določa ime delavca, ki je nadomeščen, in razlog za nadomeščanje.“

12 V skladu s členom 15(6), prvi pododstavek, tega zakona imajo delavci, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas, enake pravice kot delavci, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ob upoštevanju posameznih posebnosti pogodbenih določil o prenehanju pogodbe in zakonskih določil o pogodbah o poklicnem usposabljanju.

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

Pogodba o zaposlitvi preneha:

[...]

- b) iz razlogov, ki so primerno navedeni v pogodbi, razen če pomenijo očitno zlorabo pravice s strani delodajalca;
- c) ob izteku dogovorjenega roka ali ko je delo ali storitev, ki je predmet pogodbe, opravljena. Ob prenehanju pogodbe, razen pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) in pogodbe o poklicnem usposabljanju, ima delavec pravico do odpravnine, ki ustreza delu plače za dvanajst dni za vsako leto dela, ali odpravnine, ki je določena s posebno ureditvijo, ki se uporablja v dani zadevi;

[...]

l) iz objektivnih razlogov, določenih z zakonom;

[...]“.

14 Člen 52 zakona o delovnih razmerjih določa, da so „objektivni razlogi“, iz katerih se pogodba o zaposlitvi lahko odpove, nezmožnost delavca, za katero se izve ali do katere pride po njegovem dejanskem vstopu v podjetje; neprilagoditev delavca na razumne tehnične spremembe na njegovem delovnem mestu; ekonomski, tehnični, organizacijski ali proizvodni razlogi, če je število ukinjenih delovnih mest nižje od števila, ki se zahteva za opredelitev odpovedi pogodb o zaposlitvi kot kolektivno odpuščanje in, pod nekaterimi pogoji, ponavljajoče se odsotnosti z delovnega mesta, tudi če so utemeljene.

15 V skladu s členom 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih se ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz člena 52 tega zakona delavcu ob pisni odpovedi izplača odpravnina v višini plače za dvajset dni za vsako leto delovne dobe, pri čemer se v primeru obdobja, krajšega od enega leta, odpravnina izračuna sorazmerno s številom mesecev zaposlitve, in sicer do največ dvanajst mesecev.

## Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 16 A. M. Moreira Gómez je 1. novembra 2012 z družbo Grupo Norte sklenil pogodbo o „nadomestitvi“ v smislu člena 12(6) zakona o delovnih razmerjih za opravljanje dela čistilca v bolnišnici Hospital Montecelo v Pontevedri, pri kateri je bila družba Grupo Norte imetnica koncesije za storitve čiščenja, v obsegu 28,12 ure na teden, to je 75 % običajnega delovnega časa. Namen sklenitve te pogodbe je bil omogočiti nadomestitev matere A.M. Moreire Gómeza na tem delovnem mestu, ki se je delno upokojila ter svoj delovni čas in plačo zmanjšala za 75 %. Stranki navedene pogodbe sta se dogovorili, da se bo ta iztekla 18. septembra 2015, kar je datum, ko bi se morala mati A. M. Moreire Gómeza popolnoma upokojiti.
- 17 Družba Grupo Norte je 18. septembra 2015 A.M. Moreiro Gómeza obvestila o koncu njegove pogodbe in prekinila njegovo kritje v okviru socialnega zavarovanja.
- 18 A. M. Moreira Gómez je pri Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (socialno sodišče št. 2 v Pontevedri, Španija) proti družbi Grupo Norte vložil tožbo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V utemeljitev tožbe je navedel, da naj bi v bolnišnici Hospital Montecelo v Pontevedri obstajal običaj, da kadar se nadomeščeni delavec, ki opravlja delo čistilca, upokoji, podjetje, ki v ustanovi izvaja storitve čiščenja, nadomestnega delavca zaposli na podlagi pogodbe za nedoločen čas.
- 19 Družba Grupo Norte je obstoj takega običaja prerokala in navedla, da ji načelo svobode gospodarske pobude omogoča, da na zadevnem delovnem mestu zaposli osebo po svoji izbiri. Ta družba je tudi trdila, da je pogodba A. M. Moreire Gómeza, ker se je iztekla s potekom roka, do katerega je bila sklenjena, to je s polno upokojitvijo nadomeščene delavke, prenehala zakonito.
- 20 Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (socialno sodišče št. 2 v Pontevedri) je presodilo, da je bil A. M. Moreira Gómez odpuščen nezakonito, in družbi Grupo Norte naložilo, naj ga vzame nazaj ali pa mu izplača odpravnino.
- 21 Družba Grupo Norte je zoper sodbo Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (socialno sodišče št. 2 v Pontevedri) vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču.
- 22 Zadnjenavedeno sodišče meni, da je prenehanje pogodbe o nadomestitveni zaposlitvi iz postopka v glavni stvari zakonito, ker ta pogodba izpolnjuje vse zakonske pogoje, ker je družba Grupo Norte to pogodbo prekinila na dan, določen v njej, in ker ta družba ni imela obveznosti, izhajajoče iz običaja, da ob izteku navedene pogodbe A.M. Moreiro Gómeza zaposli na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.
- 23 Predložitveno sodišče meni, da je lahko po španskem pravu vsak delavec, ne glede na to, ali je zaposlen na podlagi pogodbe za nedoločen ali določen čas, odpuščen iz „objektivnih razlogov“ iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih in zato v skladu s členom 53 tega zakona prejme odpravnino v višini plače za dvajset dni za leto dela. Čeprav pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha tudi zaradi objektivnih okoliščin, in sicer poteka določenega datuma, dokončanja naloge, ki je predmet pogodbe, ali nastopa določenega dogodka, odpravnina v takem primeru v skladu s členom 49(1)(c) navedenega zakona ustreza le višini plače za dvanajst dni za leto dela. V obravnavanem primeru naj bi pogodba A.M. Moreire Gómeza prenehala z iztekom roka, ki je bil določen v njej, to je na datum polne upokojitve nadomeščene delavke.
- 24 Predložitveno sodišče poudarja, da razlogov za odpoved iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih ni mogoče predvideti, kar naj bi upravičevalo razlike med zneski odpravnine, saj je namen odpravnine iz člena 53 navedenega zakona izravnati prenehanje pogodbe *ante tempus*, do katerega pride izključno po volji ene stranke.

- 25 Poleg tega naj bi španski zakonodajalec z uvedbo pogodbe o nadomestitveni zaposlitvi za določen čas od načela stabilnosti zaposlitve odstopil, da bi podjetjem omogočil zaposlitev začasnega delavca in opredelitev meril za določitev konca njegove pogodbe o zaposlitvi ter da bi jim dal orodje, s katerim se lahko ločijo od primerljivega delavca, ki je zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Vendar naj bi se po prenehanju pogodbe o nadomestitveni zaposlitvi za določen čas in pogodbe za nedoločen čas izplačala različna odpravnina.
- 26 Zaradi teh različnih elementov se Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije, Španija) sprašuje, ali ta razlika pomeni različno obravnavanje, ki je z okvirnim sporazumom prepovedano.
- 27 Če je odgovor pritrdilen, se predložitveno sodišče sprašuje, ali se za tako različno obravnavanje lahko šteje, da je utemeljeno s cilji socialne politike.
- 28 Predložitveno sodišče navaja, da če za različno obravnavanje ne bi bilo mogoče šteti, da je utemeljeno s cilji socialne politike, člena 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih ne bi bilo mogoče razlagati v skladu z okvirnim sporazumom. V teh okoliščinah se to sodišče sprašuje, ali glede na sodno prakso Sodišča, ki izhaja iz sodb z dne 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), z dne 19. januarja 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573), in z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), prepoved različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, izhaja tudi iz načela enakosti ter prepovedi diskriminacije iz členov 20 in 21 Listine.
- 29 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta 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 z Direktivo [1999/70] prepovedano?
  2. Če je tako, ali je treba šteti, da cilji socialne politike, zaradi katerih je bila ustvarjena pogodba o nadomestitvi, v skladu z določbo 4, točka 1, [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 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 [Direktive 1999/70], ali to, da se delavci, zaposleni za določen čas, in delavci, zaposleni za nedoločen čas, v zgoraj navedeni španski zakonodaji pri določanju odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja obravnavajo različno, pomeni diskriminacijo, ki je ena od prepovedanih v členu 21 [Listine], zaradi česar je v nasprotju z načeloma enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije, ki sta del splošnih načel prava Unije?“
- 30 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.

## Vprašanja za predhodno odločanje

### *Prvo in drugo vprašanje*

#### *Dopustnost*

- 31 Družba Grupo Norte prereka dopustnost prvega in drugega vprašanja. Prvo vprašanje naj bi se namreč nanašalo na primerjavo različnih razlogov, iz katerih lahko po španskem pravu preneha pogodba o zaposlitvi. Predložitveno sodišče naj bi tako od Sodišča želelo pridobiti razlago nacionalnega prava, in ne prava Unije. Prav tako naj bi želelo predložitveno sodišče z drugim vprašanjem doseči le, da Sodišče preveri razloge socialne politike, na podlagi katerih je španski zakonodajalec uvedel pogodbo o nadomestitveni zaposlitvi. Zato naj Sodišče ne bi bilo pristojno za odgovor na ti vprašanji.
- 32 V zvezi s tem iz ustaljene sodne prakse sicer izhaja, da ni naloga Sodišča podati razlago nacionalne zakonodaje, ker je taka razlaga v izključni pristojnosti nacionalnih sodišč (sodba z dne 23. novembra 2017, CHEZ Elektro Bulgaria in FrontEx International, C-427/16 in C-428/16, EU:C:2017:890, točka 30 in navedena sodna praksa).
- 33 Vendar je treba ugotoviti, da se prvo in drugo vprašanje, kot ju je oblikovalo predložitveno sodišče, ne nanašata na razlago španskega prava, temveč na razlago prava Unije, natančneje načela prepovedi diskriminacije, kot je konkretizirano v določbi 4, točka 1, okvirnega sporazuma, kar spada v pristojnost Sodišča.
- 34 Glede na navedeno je treba ugotoviti, da sta ti vprašanji dopustni.

#### *Vsebinska presoja*

- 35 Predložitveno sodišče s prvim in drugim vprašanjem, ki ju je treba preučiti skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero je odpravna, ki se delavcem, zaposlenim na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas, sklenjenih za pokrivanje delovnega časa, ki se je sprostil zaradi delne upokojitve drugega delavca, kot je pogodba o nadomestitvi iz postopka v glavni stvari, izplača ob izteku roka, za katerega so bile te pogodbe sklenjene, nižja od odpravnine, ki se ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz objektivnega razloga odobri delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.
- 36 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 spoštovanja načela prepovedi diskriminacije. 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 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, Nierodzki, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 22).
- 37 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, Nierodzki, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 23).

- 38 Glede na cilje okvirnega sporazuma, na katere je bilo opozorjeno v prejšnjih dveh točkah, je treba njegovo določbo 4 razumeti, kot 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).
- 39 Opozoriti je treba, da določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma določa, da se delavci, zaposleni za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne smejo obravnavati manj ugodno kakor primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas, zgolj zato, ker so zaposleni za določen čas, razen če je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.
- 40 V obravnavanem primeru je treba na prvem mestu poudariti, da je A.M. Moreira Gómez, ker se je njegova pogodba o zaposlitvi končala na določen datum, „delavec, zaposlen za določen čas“, v smislu določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 41 Zato je treba na drugem mestu presoditi, ali dodelitev odpravnine s strani delodajalca zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi spada pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da je odločilno merilo pri ugotavljanju, ali nek 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).
- 42 Sodišče je tako štelo, da so s tem pojmom zajeta zlasti pravila o določitvi odpovednega roka, ki veljajo 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).
- 43 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).
- 44 Te preudarke pa je mogoče v celoti prenesti na odpravnino, ki se delavcu odobri zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ga veže z delodajalcem, ker se taka odpravnina plača zaradi delovnega razmerja, ki je nastalo med njima (glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 31).
- 45 Iz tega sledi, da odpravnina, kot je ta iz postopka v glavni stvari, spada pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 46 Na tretjem mestu je treba spomniti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso načelo prepovedi diskriminacije, katerega poseben izraz je določba 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).
- 47 V zvezi s tem je bilo v okvirnem sporazumu načelo prepovedi diskriminacije izvedeno in konkretizirano samo glede različnega obravnavanja 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).



- 48 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je treba za presojo, 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).
- 49 V obravnavanem primeru mora predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja, ugotoviti, ali je A. M. Moreira Gómez v času, ko je bil pri družbi Grupo Norte zaposlen na podlagi pogodbe o nadomestitveni zaposlitvi za določen čas, v položaju, ki je primerljiv s položajem delavcev, zaposlenih za nedoločen čas pri istem delodajalcu v istem času (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).
- 50 Vendar iz elementov, ki jih ima na voljo Sodišče, izhaja, da je imel A. M. Moreira Gómez v času, ko je bil pri družbi Grupo Norte zaposlen na podlagi te pogodbe, isto delovno mesto „čistilca“ v bolnišnici Hospital Montecelo v Pontevedri kot delavka, ki jo je delno nadomestil, ko se je pričakovala njena polna upokojeitev, poleg tega pa se za to delo ne zahteva posebno usposabljanje.
- 51 Zato je treba ob pridržku, da končno presojo glede na vse upoštevne elemente opravi predložitveno sodišče, šteti, da je bil položaj delavca, zaposlenega za določen čas, kot je A. M. Moreira Gómez, primerljiv s položajem delavca, zaposlenega za nedoločen čas, ki ga je družba Grupo Norte zaposlila za opravljanje istih nalog čistilca.
- 52 Zato je treba preveriti, ali obstaja objektivni razlog, ki bi upravičeval, da se ob poteku pogodbe o nadomestitveni zaposlitvi za določen čas zadevnemu delavcu, zaposlenemu za določen čas, izplača nižja odpravnina od tiste, ki jo prejme delavec, zaposlen za nedoločen čas, če je ta odpuščen iz enega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih.
- 53 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 in abstraktnim nacionalnim 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).
- 54 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 za zaposlitev v posebnem kontekstu, v katerem 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 dosego tega cilja. Navedene 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 sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice (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 Porrás, 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).
- 55 V obravnavanem primeru se španska vlada sklicuje na drugačnost okvira, v katerem se plača odpravnina, kot je ta iz člena 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih, ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kot je pogodba o nadomestitveni zaposlitvi za določen čas, glede na okvir, v katerem pride do plačila višje odpravnine v primeru odpovedi delovnega razmerja iz enega od razlogov iz

člena 52 navedenega zakona, kot so ekonomski in tehnični razlogi ali razlogi v zvezi z organizacijo ali proizvodnjo pri delodajalcu, če je število ukinjenih delovnih mest nižje od števila, ki se zahteva za opredelitev odpovedi pogodb o zaposlitvi kot „kolektivno odpuščanje“. Navedena vlada v bistvu poudarja, da je španski zakonodajalec prvo odpravnino uvedel, da bi preprečil pretirano uporabo začasnih zaposlitev in okrepil stabilnost zaposlitve, pri čemer se ta odpravnina izplača ob nastopu dogodka, ki ga je lahko delavec v času sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas predvidel. Zato naj namen te odpravnine v nasprotju z drugo ne bi bil izravnava neuresničitve legitimnih pričakovanj delavca glede nadaljevanja delovnega razmerja, ki ga povzroči njegov odpust iz enega od razlogov iz navedenega člena 52. Ta razlika naj bi pojasnila, zakaj višina odpravnine delavca ob prenehanju njegove pogodbe o zaposlitvi ni enaka v obeh primerih.

- 56 V zvezi s tem je treba poudariti, da plačilo odpravnine, kot je tista, ki jo mora družba Grupo Norte plačati ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi A.M. Moreire Gómeza, za katero je bilo že ob njeni sklenitvi določeno, da bo prenehala veljati ob polni upokojitvi delavke, ki jo je nadomestil, spada v občutno drugačen pravni in dejanski okvir, kot je okvir, v katerem se pogodba o zaposlitvi delavca, zaposlenega za nedoločen čas, odpove zaradi enega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih.
- 57 Iz opredelitve pojma „pogodba za določen čas“ iz določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma namreč izhaja, da taka pogodba preneha ustvarjati učinke z iztekom roka, določenega v njej, pri čemer je lahko ta rok dokončanje določenih nalog, nastop določenega dogodka ali, kot v obravnavanem primeru, potek določenega datuma. Stranki pogodbe o zaposlitvi za določen čas zato že ob njeni sklenitvi poznata datum ali dogodek, ki določi njen rok. Ta rok omejuje trajanje delovnega razmerja, ne da bi morali stranki po sklenitvi pogodbe izjaviti voljo v zvezi s tem.
- 58 V nasprotju s tem do odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas iz enega od razlogov iz člena 52 zakona o delovnih razmerjih na pobudo delodajalca pride zaradi nastopa okoliščin, ki v času sklenitve te pogodbe niso bile predvidene in ki onemogočijo običajno izvajanje delovnega razmerja. Kot izhaja iz pojasnil španske vlade, na katera je bilo opozorjeno v točki 55 te sodbe, in kot je generalna pravobranilka poudarila v točki 60 sklepnih predlogov, se v členu 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih v takem primeru to, da se navedenemu odpuščenemu delavcu plača odpravnina v višini plače za dvajset dni za leto delovne dobe, zahteva prav zaradi izravnave te nepredvidljivosti prenehanja delovnega razmerja iz takega razloga in zato neizpolnitve legitimnih pričakovanj, ki jih je delavec na ta datum lahko imel glede stabilnosti navedenega razmerja.
- 59 V tem zadnjem primeru po španskem pravu ni nobene razlike v obravnavanju med delavci, zaposlenimi za določen čas, in primerljivimi delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, saj člen 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih za delavce določa zakonsko odpravnino v višini plače za dvajset dni za leto zaposlitve v podjetju, ne glede na to, ali imajo pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas.
- 60 V teh okoliščinah je treba šteti, da je različen predmet odpravnine iz člena 49(1)(c) in odpravnine iz člena 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih, do izplačila katerih pride v bistveno različnih okoliščinah, objektivni razlog, ki utemeljuje različno obravnavanje v zadevnem primeru.
- 61 Glede na vse zgornje preudarke je treba na prvo in drugo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero je odpravnina, ki se ob izteku roka, za katerega so bile te pogodbe sklenjene, izplača delavcem, zaposlenim na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas, sklenjenih za pokrivanje delovnega časa, ki se je sprostil zaradi delne upokojitve drugega delavca, kot je pogodba o nadomestitvi iz postopka v glavni stvari, nižja od odpravnine, ki se ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz objektivnega razloga odobri delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.

### *Tretje vprašanje*

- 62 Iz predložitvene odločbe v bistvu izhaja, da je tretje vprašanje postavljeno samo za primer pritrdilnega odgovora na prvo in drugo vprašanje. Ob upoštevanju odgovorov na ti vprašanji na tretje vprašanje ni treba odgovoriti.

### **Stroški**

- 63 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 zaposlitvi za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o zaposlitvi za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero je odpravnina, ki se ob izteku roka, za katerega so bile te pogodbe sklenjene, izplača delavcem, zaposlenim na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas, sklenjenih za pokrivanje delovnega časa, ki se je sprostil zaradi delne upokojitve drugega delavca, kot je pogodba o nadomestitvi iz postopka v glavni stvari, nižja od odpravnine, ki se ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz objektivnega razloga odobri delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.**

Podpisi