SODBA SODIŠČA (drugi senat)
z dne 13. septembra 2007*

V zadevi C-307/05,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián (Španija) z odločbo z dne 6. julija 2005, ki je prispela na Sodišče 4. avgusta 2005, v postopku

Yolanda Del Cerro Alonso

proti

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi C. W. A. Timmermans, predsednik senata, R. Schintgen (poročevalec), J. Klučka, J. Makarczyk in G. Arestis, sodniki,

* Jezik postopka: španščina.

generalni pravobranilec: M. Poiares Maduro,
sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 21. septembra 2006,

ob upoštevanju stališč, so jih predložili:

— za Y. Del Cerro Alonso A. Angoitia López, odvetnik,

— za Osakidetza-Servicio Vasco de Salud R. Navajas Cardenal, odvetnik,

— za špansko vlado J. Rodríguez Cárcamo, zastopnik,

— za Irsko D. J. O'Hagan, zastopnik, skupaj z A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, state's solicitor, in J. Gormley, advisory counsel,

— za italijansko vlado I. M. Braguglia, zastopnik, skupaj z M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato,

— za vlado Združenega kraljestva T. Harris, zastopnica, skupaj s T. Ward in K. Smith, barristers,

— za Komisijo Evropskih skupnosti M. van Beek in R. Vidal Puig, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 10. januarja 2007

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je priloga 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 L 175, str. 43).

2 Predlog je bil vložen v zvezi s sporom med Y. Del Cerro Alonso in njenim delodajalcem Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (v nadaljevanju: Osakidetza) glede dodelitve dodatka za delovno dobo.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 V skladu z določbo 1 okvirnega sporazuma je njegov namen:

„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."

4 Določba 2(1) okvirnega sporazuma 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 posamezni državi članici."

5 Določba 3 okvirnega sporazuma določa, da pomeni:

„1. ‚delavec, zaposlen za določen čas' [...] osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z

objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.

2. [...] ‚primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas' [...] 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. [...]"

6 Določba 4(1) okvirnega sporazuma določa:

„Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, [zgolj zato, ker so zaposleni za določen čas,] razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov."

Nacionalna ureditev

7 Temeljno ureditev za statutarno osebje v španskem zdravstvenem sistemu vsebuje zakon 55/2003 o okvirnih predpisih za statutarno osebje v zdravstvenih službah (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) z dne 16. decembra 2003 (BOE, št. 301, z dne 17. 12. 2003, str. 44742).

8 Kot je določeno v členu 1 zakona 55/2003, je namen tega zakona vzpostavitev temeljnih pravil posebne ureditve javnih uslužbencev, ki ureja statutarno osebje služb, ki sestavljajo nacionalni zdravstveni sistem.

9 Člen 2(1) zakona 55/2003 določa:

„Ta zakon velja za statutarno osebje, zaposleno v centrih ali zdravstvenih ustanovah zdravstvenih služb avtonomnih skupnosti ali v centrih ali zdravstvenih službah generalne državne uprave."

10 Člena 8 in 9 zakona 55/2003 ločujeta med „osebjem, zaposlenim za nedoločen čas" in „osebjem, zaposlenim za določen čas".

11 Člen 41(1) zakona 55/2003 določa, da „je sistem plačil za delo statutarnega osebja sestavljen iz osnovnih plačil za delo in dodatkov". Osnovna plačila za delo so v skladu s členom 42(1) tega zakona plača, nagrade in triletni dodatek, ki se pridobi za vsako triletno obdobje službovanja.

12 Člen 44 zakona 55/2003 določa:

„Osebje, zaposleno za določen čas, prejme celotna osnovna plačila za delo in dodatke, ki v zadevni zdravstveni službi ustrezajo njegovemu imenovanju, razen triletnega dodatka."

13 V Baskovski avtonomni skupnosti je bila temeljna ureditev za statutarno osebje izvedena z dekretom 231/2000 o Sporazumu o pogojih zaposlovanja osebja Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) z dne 21. novembra 2000 (BOPV, št. 234 z dne 7. decembra 2000, str. 21912). Člen 74 sporazuma o pogojih zaposlovanja osebja Osakidetza iz priloge k navedenemu dekretu določa, da je do triletnega dodatka upravičena skupina „osebja, zaposlenega za določen čas".

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

14 Iz spisa, ki ga je Sodišču posredovalo predložitveno sodišče, izhaja, da je bila Y. Del Cerro Alonso med 1. februarjem 1990 in 30. junijem 2004 več kot dvanajst let zaposlena kot pomožna administratorka v različnih bolnišnicah iz sistema javnega zdravstva Baskije in da je bila ves ta čas del „osebja, zaposlenega za določen čas".

15 Potem ko je Y. Del Cerro Alonso uspela na ustreznih izbirnih preizkusih, je bila od 1. julija 2004 dalje zaposlena na delovnem mestu pomožne administratorke v bolnišnici iz sistema javnega zdravstva Baskije kot članica „osebja, zaposlenega za nedoločen čas".

16 Y. Del Cerro Alonso je 7. julija 2004 zaprosila za priznanje dvanajstih let opravljene službe, ki ustrezajo štirim triletnim dodatkom. Njen delodajalec Osakidetza je njeni prošnji ugodil in kot začetek njene delovne dobe določil 17. april 1992. Plačilo za delo Y. Del Cerro Alonso se je zato povečalo za štiri triletne dodatke od 1. julija 2004, ko je bila imenovana.

17 Y. Del Cerro Alonso je 12. novembra 2004 vložila novo prošnjo za izplačilo triletnega dodatka, zapadlega v letu pred njenim imenovanjem, v vrednosti 1167,94 eura. V zvezi s tem se je oprla na tretjo dodatno določbo kraljevega dekreta 1181/1989 o sprejetju določb za izvajanje zakona 70/1978 z dne 26. decembra o priznanju službe, opravljene v javni upravi, statutarnemu osebju z Instituto Nacional de la Salud (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) z dne 29. septembra 1989 (BOE, št. 237, z dne 3. 10. 1989, str. 30952), ki določa, da se lahko ekonomski učinki priznanja opravljene službe raztezajo retroaktivno na eno leto pred dnevom vložitve prošnje za priznanje prejšnjih služb.

18 Ker je njena prošnja ostala brez odgovora, se je Y. Del Cerro Alonso obrnila na predložitveno sodišče in v bistvu zatrjevala, da zavrnitev njene prošnje, naj se ji za nazaj priznajo ekonomski učinki, ki izhajajo iz priznanja delovne dobe, pomeni diskriminacijo „osebja, zaposlenega za določen čas", v primerjavi z „osebjem, zaposlenim za nedoločen čas".

19 Osakidetza tej trditvi nasprotuje, ker dekret 231/200 določa, da je za pridobitev triletnega dodatka nujen pogoj, da ima zadevna oseba status „osebja, zaposlenega za nedoločen čas". Ker je Y. Del Cerro Alonso to postala šele 1. julija 2004, lahko ta dodatek uživa le od tega dneva naprej.

20 Predložitveno sodišče se sprašuje, ali je tožeča stranka v postopku v glavni stvari na podlagi načela nediskriminacije iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma upravičena do ugodnejše rešitve, kot je ta, ki je posledica uporabe nacionalnega prava.

21 V zvezi s tem bi bilo vendarle treba ugotoviti, ali pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu navedene določbe vključuje tudi plačilo, ki ga delavec prejme.

22 Poleg tega ima predložitveno sodišče pomisleke v zvezi z vprašanjem, ali je dejstvo, da je različno obravnavanje „osebja, zaposlenega za določen čas“, in „osebja, zaposlenega za nedoločen čas“, določeno v zakonodaji ali v sporazumu med socialnimi partnerji, „objektiven razlog“ v smislu te določbe okvirnega sporazuma.

23 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali se Direktiva 1999/70/ES v delu, v katerem določa, da se delavce, zaposlene za določen čas, ne sme obravnavati manj ugodno od primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, nanaša tudi na ekonomske pogoje?

V primeru pritrdilnega odgovora:

2. Ali je dejstvo, da člen 44 zakona 55/2003 [...] določa, da delavci, zaposleni za določen čas, niso upravičeni do dodatka za delovno dobo, ki se priznava delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, zadosten objektiven razlog?

3. Ali so sporazumi, sklenjeni med sindikati zaposlenih in upravo, zadosten objektiven razlog za nepriznavanje dodatka za delovno dobo začasno zaposlenim?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Uvodne ugotovitve

24 Za ustrezen odgovor na vprašanja, ki jih je zastavilo predložitveno sodišče, je treba najprej preveriti, ali delavec, kot je tožeča stranka v sporu o glavni stvari, spada na področje osebne uporabe Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma.

25 V zvezi s tem je Sodišče že odločilo, da iz besedila Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma ter iz njune sistematike in namena izhaja, da se njune določbe uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja za določen čas, sklenjena med upravami in drugimi subjekti javnega sektorja (sodbe z dne 4. julija 2006 v zadevi Adeneler in drugi, C-212/04, ZOdl., str. I-6057, točke od 54 do 57; ter z dne 7. septembra 2006 v zadevi Marrosu in Sardino, C-53/04, ZOdl., str. I-7213, točke od 40 do 43, in Vassallo, C-180/04, ZOdl., str. I-7251, točke od 32 do 35).

26 Dodati je treba, da kot izhaja iz določbe 1 okvirnega sporazuma, njegov namen ni le vzpostavitev okvira za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, ampak tudi zagotovitev spoštovanja načela nediskriminacije v zvezi z delom za določen čas.

27 Upoštevajoč pomen načel enakega obravnavanja in nediskriminacije, ki sta del splošnih načel prava Skupnosti, je treba določbam, ki jih v zvezi s tem določata Direktiva 1999/70 ter okvirni sporazum, z namenom delavcem, zaposlenim za določen čas, zagotoviti uživanje enakih ugodnosti, kot jih uživajo primerljivi delavci,

zaposleni za nedoločen čas, razen če objektivni razlogi upravičujejo različno obravnavanje, priznati splošen učinek, ker so del pravil socialnega prava Skupnosti posebnega pomena, ki jih mora uživati vsak delavec kot minimalne varstvene zahteve.

28 Zato se Direktiva 1999/70 in okvirni sporazum uporabljata za vse delavce, ki ponujajo odplačne storitve v okviru delovnega razmerja za določen čas, sklenjenega s svojim delodajalcem.

29 Glede tega sama okoliščina, da je delo po nacionalnem pravu opredeljeno kot „statutarno" in da izkazuje določene vidike, ki so značilni za javne uslužbence zadevne države članice, ni pomembna, ker bi bili sicer praktična veljavnost Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma ter njuna enotna uporaba v državah članicah vprašljivi, s tem da bi slednje lahko določene kategorije oseb samovoljno izločile iz varstva, ki naj bi se uveljavilo s tema instrumentoma Skupnosti (po analogiji glej sodbi z dne 9. septembra 2003 v zadevi Jaeger, C-151/02, Recueil, str. I-8389, točki 58 in 59, ter z dne 5. oktobra 2004 v zadevi Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, ZOdl., str. I-8835, točka 99). Kot to izhaja ne le iz člena 249, tretji odstavek, ES temveč tudi iz člena 2(1) Direktive 1999/70 v povezavi z njeno sedemnajsto uvodno izjavo, morajo države članice zagotoviti rezultat, ki ga nalaga pravo Skupnosti (glej navedeno sodbo Adeneler in drugi, točka 68).

30 Ker je ugotovljeno, da je bila Y. Del Cerro Alonso več kot dvanajst let zaposlena v različnih bolnišnicah iz sistema javnega zdravstva Baskije kot članica osebja, zaposlenega za določen čas, in ker se sicer spor o glavni stvari nanaša na primerjavo med članom osebja, zaposlenega za določen čas, in članom osebja, zaposlenega za nedoločen čas, tožeča stranka iz postopka v glavni stvari spada na področje uporabe Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma.

Prvo vprašanje

31 S prvim vprašanjem predložitveno sodišče dejansko sprašuje, ali je treba pojem „pogoji zaposlitve" iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma razlagati tako, da se ga lahko uporabi kot pravno podlago za zahtevek, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki se nanaša na dodelitev dodatka za delovno dobo delavcu, zaposlenemu za določen čas, ki ga nacionalno pravo določa samo za delavce, zaposlene za nedoločen čas.

32 Španska vlada, Irska in vlada Združenega kraljestva trdijo, da se zaradi besedila člena 137(5) ES, kot je bil razloženo v sodbi z dne 1. decembra 2005 v zadevi Dellas in drugi (C-14/04, ZOdl., str. I-10253, točka 39), na to vprašanje vsiljuje negativen odgovor.

33 Takoj je treba ugotoviti, da se je Svet Evropske unije pri sprejetju Direktive 1999/70, katere namen je bil uveljavitev okvirnega sporazuma, oprl na člen 139(2) ES, ki določa, da izvajanje sporazumov, sklenjenih na ravni Skupnosti, spada med zadeve iz člena 137 ES.

34 Med področji, za katera člen 137(2) ES pooblašča Svet, da z direktivami sprejme minimalne zahteve za izpolnitev ciljev iz člena 136 ES, med katerimi sta tudi izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev delavcev ter njihova ustrezna socialna zaščita, člen 137(1)(b) ES določa „delovne pogoje".

35 Vendar se določbe člena 137 ES glede na njegov odstavek 5 „ne uporabljajo za plače, pravico združevanja, pravico do stavke ali pravico do izprtja".

36 V zvezi s tem je treba opozoriti, prvič, da določba 1(a) okvirnega sporazuma določa, da je njen cilj „izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije". Prav tako preambula okvirnega sporazuma določa, da ta „[k]aže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo". Štirinajsta uvodna izjava Direktive 1999/70 v zvezi s tem določa, da je namen okvirnega sporazuma zlasti izboljšanje kakovosti dela za določen čas z določitvijo minimalnih zahtev za zagotovitev uporabe načela nediskriminacije.

37 Iz tega sledi, da je namen okvirnega sporazuma uveljavitev uporabe načela nediskriminacije za delavce, zaposlene za določen čas, da bi se preprečilo, da delodajalec tako delovno razmerje uporabi za prikrajšanje delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.

38 Tega načela socialnega prava Skupnosti torej ni mogoče razlagati ozko.

39 Drugič, ker je člen 137(5) ES izjema od odstavkov od 1 do 4 istega člena, je treba področja, ki jih ta člen izključuje, razlagati ozko, da se ne bi neupravičeno posegalo na področje uporabe navedenih odstavkov od 1 do 4 in vplivalo na cilje, ki jim sledi člen 136 ES.

40 Razlog za obstoj izjeme, ki se nanaša na „plače" iz člena 137(5) ES, je v dejstvu, da določitev plač spada na področje pogodbene avtonomije socialnih partnerjev na nacionalni ravni in v pristojnost držav članic na tem področju. V teh okoliščinah je

bilo presojeno, da je glede na sedanje stanje prava Skupnosti primerno, da se določitev višine plač izključi iz usklajevanja iz členov 136 ES in naslednjih.

41 Navedene izjeme tako ni mogoče razširiti na vsa vprašanja, ki so kakor koli povezava s plačilom, ker bi bila s tem nekatera področja iz člena 137(1) ES lahko prikrajšana za velik del vsebine.

42 Iz tega sledi, da pridržek iz člena 137(5) ES ne bi mogel ovirati delavca, zaposlenega za določen čas, da na podlagi načela nediskriminacije zaprosi za ugodnost pogoja zaposlitve, ki je pridržan za delavce, zaposlene za nedoločen čas, čeprav je posledica uporabe tega načela plačilo razlike v plači.

43 V nasprotju s trditvami španske vlade, Irske in vlade Združenega kraljestva navedena razlaga ne vpliva na sodno prakso Sodišča, v skladu s katero se minimalne zahteve, ki jih Svet Evropske unije lahko sprejme v obliki direktiv na podlagi člena 137 ES, ne uporabljajo za plače (glej navedeno sodbo Dellas in drugi, točka 39), tako da se Direktiva Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18) ne uporablja za plačilo delavcev (glej navedeno sodbo Dellas in drugi, točka 38, ter sklep z dne 11. januarja 2007 v zadevi Vorel, C-437/05, ZOdl., str. I-331, točka 32).

44 Brez dvoma iz konteksta, v katerega so umeščeni razlogi iz sodbe Dellas in drugi ter navedenega sklepa Vorel, izhaja, da se je v zadevah, ki sta bili podlaga za ti odločitvi, zastavilo vprašanje o posledicah, ki jih lahko ima razlaga pojmov „delovni čas“ in

„čas počitka“ v smislu Direktive 93/104 na „višino“ plačil delavcev, ki opravljajo dežurstvo (glej navedeno sodbo Dellas in drugi, točki 37 in 38, ter navedeni sklep Vorel, točka 32).

45 Torej je odločitev Sodišča, da glede na sedanje stanje prava Skupnosti način plačila za čas dežurstva ne more biti predmet usklajevanja, popolnoma v skladu z razlago pridržka iz člena 137(5) ES iz točk 41 in 42 te sodbe. Za določitev zneskov plač in plačil, ki so iz tega naslova dolgovani vsakemu delavcu, so namreč edini pristojni nacionalni organi, pri tem pa Direktiva 93/104 načeloma ne ovira držav članic, da za dežurstvo, ki ga je delavec opravil na svojem delovnem mestu, uporabijo ureditev, ki določa različno plačilo za obdobja, ko se delo dejansko opravlja, in za tista, ko se delo dejansko ne opravlja (glej navedeni sklep Vorel, točki 35 in 36).

46 Zaradi istih razlogov spada določitev višine različnih sestavnih elementov plačila delavca, kot je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, nesporno v domeno pristojnih organov različnih držav članic. Vendar to ni predmet spora pred predložitvenim sodiščem.

47 Nasprotno, kot je bilo že poudarjeno v točkah 44 in 45 te sodbe, se ob uporabi člena 137(1)(b) in posledično Direktive 1999/70 ter okvirnega sporazuma, ki je bil sprejet na tej podlagi, zastavlja vprašanje, ali je treba na podlagi načela nediskriminacije iz določbe 4(1) tega okvirnega sporazuma delavcu, zaposlenemu za določen čas, kot pogoj zaposlitve dodeliti enega od elementov plačila v enaki meri kot delavcu, zaposlenemu za nedoločen čas.

48 V teh okoliščinah je treba na prvo zastavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba pojem „pogoji zaposlitve“ iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma razlagati tako, da je lahko pravna podlaga za zahtevek, kot je v postopku v glavni stvari, ki se nanaša na dodelitev dodatka za delovno dobo delavcu, zaposlenemu za določen čas, ki ga nacionalno pravo določa samo za delavce, zaposlene za nedoločen čas.

Drugo in tretje vprašanje

49 Ti vprašanji se v bistvu nanašata na razlago pojma „objektivni razlogi“, ki v skladu z določbo 4(1) okvirnega sporazuma omogoča, da se upraviči različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas.

50 Predložitveno sodišče natančneje sprašuje, ali je tak objektivni razlog lahko že sama okoliščina, da je različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, glede dodatka za delovno dobo v tem primeru določeno z zakonom ali sporazumom, podpisanim med sindikati zaposlenih in upravo.

51 V teh okoliščinah je treba drugo in tretje vprašanje obravnavati skupaj.

52 Pri tem je treba opozoriti, da je Sodišče o podobnem vprašanju že odločilo v zvezi s pojmom „objektivni razlogi“, ki v skladu z določbo 5(1)(a) okvirnega sporazuma upravičujejo obnavljanje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.

53 V bistvu je Sodišče odločilo, da je navedeni pojem „objektivni razlogi“ treba razumeti tako, da se nanaša na določene in konkretne okoliščine, ki označujejo določeno dejavnost in ki so posledično take, da v tem posebnem okviru upravičujejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebnega značaja nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene take pogodbe, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti ali pa odvisno od primera posledica sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice (glej navedeno sodbo Adeneler in drugi, točki 69 in 70).

54 Nasprotno nacionalna določba, ki bi na splošno in abstraktno z zakonsko ali podzakonsko normo dovolila veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, ne bi bila v skladu z zahtevami, navedenimi v prejšnji točki (glej navedeno sodbo Adeneler in drugi, točka 71).

55 Natančneje, pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas, ki se uporabijo zgolj na podlagi take splošne določbe in niso povezane s konkretno vsebino zadevne dejavnosti, ni mogoče ugotoviti objektivnih in jasnih meril za preskus, ali je obnovitev takih pogodb resnično potrebna, ali se z njo lahko doseže namen in ali je za ta namen nujna (glej navedeno sodbo Adeneler in drugi, točka 74).

56 Po analogiji je treba uporabiti enako razlago za isti pojem „objektivni razlogi“ iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma.

57 V teh okoliščinah je treba ta pojem razumeti tako, da ne dopušča, da bi se upravičilo različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ker je različno obravnavanje določeno s splošnim in abstraktnim nacionalnim predpisom, kakršen je zakon ali kolektivna pogodba.

58 Nasprotno, navedeni pojem zahteva, da je zadevno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih dejstev, značilnih za zadevni pogoj zaposlitve 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 sledeni cilj in ali je nujno za dosego tega cilja.

59 Zato je treba na drugo in tretje zastavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba pojem „pogoji zaposlitve" iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje uvedbi različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki bi bilo upravičeno zgolj v primeru, da je določeno z zakonsko ali drugo določbo države članice ali s kolektivno pogodbo, sklenjeno med sindikati zaposlenih in zadevnim delodajalcem.

Stroški

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

Zaradi teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

1. Pojem „pogoji zaposlitve" iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je priloga k Direktivi Sveta

1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da je lahko pravna podlaga za zahtevek, kot je v postopku v glavni stvari, ki se nanaša na dodelitev dodatka za delavno dobo delavcu, zaposlenemu za določen čas, dodatka za delovno dobo, ki ga nacionalno pravo določa samo za delavce, zaposlene za nedoločen čas.

2. **Pojem „pogoji zaposlitve“ iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma je treba razlagati tako, da nasprotuje uvedbi različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki bi bilo upravičeno zgolj v primeru, da je določeno z zakonsko ali drugo določbo države članice ali s kolektivno pogodbo, sklenjeno med sindikati zaposlenih in zadevnim delodajalcem.**

Podpisi