SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 22. aprila 2010*

V zadevi C-486/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Landesgericht Innsbruck (Avstrija) z odločbo z dne 14. oktobra 2008, ki je prispela na Sodišče 12. novembra 2008, v postopku

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

proti

Land Tirol,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi A. Tizzano, predsednik senata, E. Levits (poročevalec), A. Borg Barthet, M. Ilešič, sodniki, in M. Berger, sodnica,

* Jezik postopka: nemščina.

generalna pravobranilka: E. Sharpston,
sodni tajnik: B. Fülöp, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 21. januarja 2010,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols D. Rief,

– za Land Tirol B. Oberhofer, odvetnik,

– za avstrijsko vlado C. Pesendorfer in T. Kröll, zastopnika,

– za dansko vlado J. Bering Liisberg in R. Holdgaard, zastopnika,

– za nemško vlado M. Lumma in C. Blaschke, zastopnika,

– za Evropsko komisijo M. van Beek in V. Kreuschitz, zastopnika,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4 okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997 (v nadaljevanju: okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom), v Prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL 1998, L 14, str. 9), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/23/ES z dne 7. aprila 1998 (UL L 131, str. 10) in z okvirnim sporazumom o delu za določen čas, sklenjenim 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum o delu za določen čas), 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 L 175, str. 43), ter o razlagi člena 14(1)(c) Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, str. 23).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (svet zaposlenih v bolnišnicah dežele Tirolska) in Land Tyrol (v nadaljevanju: dežela Tirolska) glede nekaterih določb zakona dežele Tirolske o pogodbenih

uslužbencih (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) z dne 8. novembra 2000 (BGBl. I, 2/2001) v različici, ki je veljala do 1. februarja 2009 (v nadaljevanju: L-VBG), glede pogodbenih uslužbencev, ki so zaposleni občasno, s krajšim delovnim časom ali za določen čas, ter tistih, ki koristijo starševski dopust.

Pravni okvir

Zakonodaja Unije

3 V skladu z določbo 1(a) okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, je cilj tega sporazuma:

„omogočiti odpravo diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, in izboljšati kakovost dela s krajšim delovnim časom“.

4 Določba 4 navedenega okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, določa:

„1. Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Te delavce se sme različno obravnavati le iz stvarnih razlogov.

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

[…]“

5 V določbi 1(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas je določeno, da je cilj tega sporazuma:

„izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije [prepovedi diskriminacije]“.

6 V določbi 4 tega okvirnega sporazuma, naslovljeni „Načelo nediskriminacije [prepovedi diskriminacije]“, je določeno:

„1. 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.

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

[…]“

7 Člen 14 Direktive 2006/54 določa:

„1. V javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ne sme biti nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi:

[…]

c) z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor je določeno v členu 141 Pogodbe;

[…]“

8 Člen 1 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, str. 9) določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

a) minimalni čas […] letnega dopusta […]

[…]“

9 Člen 7 te direktive, naslovljen „Letni dopust“, določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.

2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

10 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopajo od nekaterih določb te direktive. Člen 7 navedene direktive ne spada med določbe, od katerih navedena direktiva dopušča odstopanje.

11 Določba 2, točka 6, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega 14. decembra 1995 (v nadaljevanju: okvirni sporazum o starševskem dopustu), v Prilogi k Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu

o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 145, str. 4), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 97/75/ES z dne 15. decembra 1997 (UL 1998, L 10, str. 24), določa:

„Pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, se ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta. Te pravice se uporabijo po koncu starševskega dopusta, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalnih zakonov, kolektivnih pogodb ali prakse."

Nacionalni predpisi

12 Člen 1 L-VBG določa:

„1) Ta zakon se uporabi, če odstavek 2 ne določa drugače, za vse delavce, ki so v pogodbenem razmerju zasebnega prava z deželo Tirolsko (pogodbeni uslužbenci).

2) Ta zakon se ne uporabi za:

[…]

m) osebe, ki so zaposlene za največ šest mesecev ali priložnostno, niti za tiste, ki čeprav so redno zaposlene, delajo le število ur, ki pomeni vsaj 30 % polnega delovnega časa;

[…]“

13 Člen 54 tega zakona določa:

„Pogodbeni uslužbenec ima v vsakem koledarskem letu pravico do (letnega) dopusta.“

14 Člen 55 navedenega zakona določa:

„1) Če ni določeno drugače, je dolžina plačanega dopusta za vsako koledarsko leto:

[…]

5) Če se spremeni pogodba o delu, je treba prilagoditi pravice do letnega dopusta, ki niso bile koriščene sorazmerno s številom ur nove pogodbe.“

15 Člen 60 L-VBG določa:

„Pravica do letnega dopusta preneha, če pogodbeni uslužbenec ni vzel dopusta pred 31. decembrom koledarskega leta, ki sledi letu, v katerem so nastale pravice do tega dopusta. Če tega dopusta ni bilo mogoče vzeti zaradi službenih obveznosti, pravica do dopusta preneha šele konec koledarskega leta, ki sledi zadevnemu letu. Če je delavka porodniški dopust vzela na podlagi zakona o porodniškem dopustu (Tiroler Mutterschutzgesetz) iz leta 2005, ali iz leta 1979, ali na podlagi zakona o starševskem dopustu (Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz) iz leta 2005, se rok za to, da vzame ta letni dopust, podaljša za število mesecev neplačanega letnega dopusta, ki je večje kot deset mesecev."

16 Z zakonom z dne 12. novembra 2008 (BGBl. I, 5/2009), ki je začel veljati 1. februarja 2009, je bil spremenjen člen 1(2)(m) L-VBG, ki po spremembi določa:

„osebe, zaposlene za določen čas največ 6 mesecev ali priložnostno".

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

17 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari je kot organ, pristojen za zaposlene v bolnišnicah dežele Tirolske, na podlagi posebnega postopka, določenega v členu 54(1) zakona o pristojnostih in postopku na področju socialne varnosti in delovnega prava (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. št. 104/1985) vložila ugotovitveni zahtevek.

18 Cilj tega zahtevka, vloženega proti deželi Tirolski kot delodajalcu, je, da Landesgericht Innsbruck ugotovi, da nekatere določbe L-VBG niso skladne s pravom Skupnosti.

19 V teh okoliščinah je Landesgericht Innsbruck prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je položaj, v katerem je delavec/ka, ki je v zasebnopravnem delovnem razmerju s teritorialno skupnostjo ali z javnim podjetjem in ki dela manj kot 12 ur na teden (30 % običajnega delovnega časa), glede plačila, ocenjevanja, priznanja delovnih izkušenj, pravice do letnega dopusta, izjemnih nadomestil, dodatkov za nadurno delo itd. v slabšem položaju kot delavec v primerljivem položaju, zaposlen za polni delovni čas, skladen z določbo 4, [točka] 1, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom […]?

2. Ali je treba v določbi 4, [točka] 2, tega okvirnega sporazuma določeno načelo *pro rata temporis* razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 55(5) L-VBG, v skladu s katerim je treba pri spremembi obsega zaposlitve delavca obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi novemu obsegu zaposlitve, tako da se bo delavcu, ki je svoj obseg dela zmanjšal z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom, tista pravica do letnega dopusta, ki jo je pridobil v času zaposlitve s polnim delovnim časom, zmanjšala oziroma da lahko kot delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust?

3. Ali je nacionalna določba, kot je člen 1(2)(m) L-VBG, v skladu s katero je delavec/ka, ki je zaposlen za določen čas največ 6 mesecev ali je zaposlen le priložnostno,

glede plačila, ocenjevanja, priznanja delovnih izkušenj, pravice do letnega dopusta, izjemnih nadomestil, dodatkov za nadurno delo itd. v slabšem položaju kot delavci v primerljivem položaju, zaposleni za nedoločen čas, v nasprotju z določbo 4 okvirnega sporazuma […] o delu za določen čas?

4. Ali gre za posredno diskriminacijo na podlagi spola na podlagi člena 14(1)(c) Direktive […] 2006/54 […], če uslužbenci, ki koristijo neplačan starševski dopust v zakonsko določenem obsegu 2 let, po izteku starševskega dopusta izgubijo zakonsko določeno pravico do dopusta iz leta pred rojstvom, in če gre pri zadevnih delavcih/kah v večini (97 %) za ženske?“

20 Landesgericht Innsbruck je s sklepom z dne 10. decembra 2009, ki je na sodišče prispel 14. decembra 2009, predlagalo Sodišču, naj ne odloča o prvem vprašanju, ampak le o drugem, tretjem in četrtem vprašanju, ki so mu bila predložena v skladu členom 234 ES.

Vprašanja za predhodno odločanje

Dopustnost

21 Dežela Tirolska v svojih pisnih stališčih navaja, da ker določb prava Skupnosti, na katere se sklicuje nacionalno sodišče, ni mogoče neposredno uporabiti, so Sodišču predložena vprašanja za predhodno odločanje nedopustna.

22 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je iz ustaljene sodne prakse razvidno, da so v vseh primerih, ko se zdijo določbe direktive vsebinsko brezpogojne in dovolj natančne, posamezniki upravičeni, da se nanje sklicujejo nasproti državi članici, zlasti ko nastopa kot delodajalec (glej v tem smislu zlasti sodbe z dne 20. marca 2003 v zadevi Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, str. I-2741, točki 69 in 71; z dne 15. aprila 2008 v zadevi Impact, C-268/06, ZOdl., str. I-2483, točka 57, ter z dne 16. julija 2009 v zadevi Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, ZOdl., str. I-6525, točka 33). Brez dvoma gre v zvezi s členom 14 Direktive 2006/54 za tak primer.

23 Poleg tega se ta sodna praksa lahko prenese na sporazume, ki – enako kot okvirna sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in delu za določen čas – izhajajo iz dialoga med socialnimi partnerji na ravni Evropske unije in ki se v skladu z njihovo pravno podlago izvajajo z direktivo Sveta Evropske unije, katere sestavni del torej so (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Impact, točka 58).

24 Ob upoštevanju teh ugotovitev je Sodišče zlasti presodilo, da je določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas brezpogojna in dovolj natančna, da se lahko posameznik nanjo sklicuje pred nacionalnim sodiščem (glej zgoraj navedeno sodbo Impact, točka 2 izreka). Sodišče je poleg tega odločilo, da je z določbo 4, točka 2, navedenega okvirnega sporazuma le poudarjena ena izmed posledic, ki so lahko primeroma povezane, pod morebitnim nadzorom sodišča, z uporabo načela prepovedi diskriminacije v korist delavcev, zaposlenih za določen čas, brez vpliva na vsebino tega načela (zgoraj navedena sodba Impact, točka 65).

25 Glede na navedeno in glede na to, da je besedilo določb 4 okvirnih sporazumov o delu s krajšim delovnim časom in o delu za določen čas *mutatis mutandis* enako, je treba ugotoviti, da so določbe prava Unije, na katere se sklicuje nacionalno sodišče,

brezpogojne in dovolj natančne, da se lahko posameznik nanje sklicuje pred nacionalnim sodiščem.

26 V teh okoliščinah je predlog za sprejetje predhodne odločbe dopusten.

Drugo vprašanje

27 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba upoštevno pravo Unije in zlasti določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni določbi, kot je člen 55(5) L-VBG, v skladu s katero je treba pri spremembi obsega zaposlitve delavca obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi tako, da se bo delavcu, ki je svoj obseg dela zmanjšal z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom, tista pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil v času zaposlitve s polnim delovnim časom, zmanjšala oziroma da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust?

28 V zvezi s tem je treba opozoriti, prvič, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Skupnosti, od katerega so odstopanja mogoča in ki ga morajo pristojni nacionalni organi izvajati samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18) (glej sodbe z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 43; z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez, C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 29, ter z dne 16. marca 2006 v združenih zadevah Robinson-Steele in drugi, C-131/04 in C-257/04, ZOdl., točka 48; glede Direktive 2003/88 glej sodbi z dne 20. januarja 2009 v združenih zadevah Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in

C-520/06, ZOdl., str. I-179, točka 22, ter z dne 10. septembra 2009 v zadevi Vicente Pereda, C-277/08, ZOdl., str. I-8405, točka 18).

29 Drugič, opozoriti je treba, da tega načela socialnega prava Unije, ki ima poseben pomen, ni mogoče razlagati ozko (glej po analogiji sodbo z dne 22. oktobra 2009 v zadevi Meerts, C-116/08, ZOdl., str. I-10063, točka 42).

30 Poleg tega ni sporno, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta delavcu omogočiti počitek ter obdobje za sprostitev in razvedrilo (glej zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 25). To obdobje počitka ne izgubi pomena v zvezi s pozitivnim učinkom plačanega letnega dopusta na varnost in zdravje delavca, če se ne izrabi v referenčnem obdobju, ampak pozneje (sodba z dne 6. aprila 2006 v zadevi Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, ZOdl., str. I-3423, točka 30).

31 Delavec mora namreč po navadi imeti možnost izkoristiti dejanski počitek, ker člen 7(2) Direktive 2003/88 omogoča, da se pravica do plačanega letnega dopusta nadomesti z denarnim nadomestilom le ob prenehanju delovnega razmerja (glej v tem smislu, v zvezi z Direktivo 93/104, zgoraj navedeni sodbi BECTU, točka 44, in Merino Gómez, točka 30).

32 Iz navedenega je razvidno, da izraba letnega dopusta po referenčnem obdobju nima nobene zveze z delovnim časom delavca v tem poznejšem obdobju. Zato sprememba in zlasti zmanjšanje delovnega časa ob prehodu z zaposlitve s polnim delovnim časom

na zaposlitev s krajšim delovnim časom ne more zmanjšati pravice do letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil v obdobju, ko je delal s polnim delovnim časom.

33 Poleg tega je treba ugotoviti, da je za dodelitev letnega dopusta za obdobje zaposlitve s polnim delovnim časom brez dvoma primerno uporabiti načelo *pro rata temporis*, ki izhaja iz določbe 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom. Namreč, za tako obdobje je zmanjšanje pravice do letnega dopusta v primerjavi z dopustom, dodeljenim za obdobje zaposlitve s polnim delovnim časom, upravičeno iz objektivnih razlogov. Navedenega načela pa ni mogoče uporabiti *ex post* za pravico do letnega dopusta, pridobljeno v obdobju zaposlitve s polnim delovnim časom.

34 Čeprav ni mogoče sklepati ne iz upoštevnih določb Direktive 2003/88 ne iz določbe 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s skrajšanim delovnim časom, da lahko nacionalni predpisi med pogoji za izvajanje pravice do letnega dopusta predvidijo delno izgubo pravice do dopusta, pridobljene v referenčnem obdobju, je kljub temu treba opozoriti, da to velja le, če delavec dejansko ni imel možnosti izvršiti navedene pravice (glej zgoraj navedeno sodbo Vicente Pereda, točka 19).

35 Iz navedenega je razvidno, da je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba upoštevno pravo Unije in zlasti določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom v Prilogi k Direktivi 97/81, kakor je bila spremenjena z Direktivo 98/23, razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni določbi, kot je člen 55(5) L-VBG, v skladu s katero je treba pri spremembi obsega zaposlitve delavca obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi tako, da se bo delavcu, ki je svoj obseg dela zmanjšal z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom, tista pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil – ne da bi jo imel možnost uveljavljati – v času zaposlitve s polnim delovnim časom, zmanjšala oziroma da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust.

Tretje vprašanje

36 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 1(2)(m) L-VBG, ki iz področja uporabe tega zakona izključuje delavce, ki imajo pogodbo o delu za določen čas največ šestih mesecev ali so zaposleni le priložnostno.

37 Najprej je treba opozoriti, da se je L-VBG v različici, ki je veljala do 1. februarja 2009, uporabljal za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ter za delavce, zaposlene za obdobje, daljše od šestih mesecev, oziroma za delavce, ki so delali s krajšim delovnim časom v obsegu vsaj 30 % polnega delovnega časa.

38 Zaradi zakonodajne spremembe, navedene v točki 16 te sodbe, imajo vsi delavci s krajšim delovnim časom na isti podlagi kot delavci s polnim delovnim časom pravice, dodeljene z L-VBG, zlasti glede plačila, ocenjevanja, priznanja delovnih izkušenj, pravice do dopusta, izrednih nadomestil in dodatkov za nadurno delo. Iz pojasnila k osnutku zakona je razvidno, da se je ta sprememba štela za nujno na podlagi okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom.

39 Glede delavcev, ki imajo pogodbo o delu za določen čas največ šestih mesecev, med katerimi so delavci, ki so zaposleni priložnostno in imajo pogodbe o delu, omejene na en dan, vedno izključeni iz področja uporabe L-VBG, je treba ugotoviti, da je zgolj iz dejstva, da ti delavci nimajo pravic, dodeljenih s tem zakonom, razvidno, da so obravnavani manj ugodno kot delavci, zaposleni za nedoločen čas, ali delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom.

40 V zvezi s tem je treba pojasniti, da bi uživanje nekaterih pravic, ki po mnenju dežele Tirolske izvirajo iz drugih določb, ki se uporabljajo za skupine delavcev, ki so izključeni iz področja uporabe L-VBG, lahko le zmanjšalo, odvisno od primera, učinek manj ugodnega obravnavanja navedenih delavcev, ki je posledica te izključitve.

41 Glede na to je treba poudariti, da je v skladu z določbo 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas in načelom prepovedi diskriminacije drugačno obravnavanje delavca, zaposlenega za določen čas, v primerjavi s primerljivim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, lahko upravičeno le iz objektivnih razlogov.

42 Vendar se v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pojem „objektivni razlogi“ v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma razlaga tako, da se nanaša na določene in konkretne okoliščine, ki označujejo neko dejavnost in ki so zato take, da v tem posebnem okviru upravičujejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas. 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, odvisno od primera, posledica uresničevanja legitimnega cilja socialne politike države članice (sodbi z dne 4. julija 2006 v zadevi Adeneler in drugi, C-212/04, ZOdl., str. I-6057, točki 69 in 70, in z dne 13. septembra 2007 v zadevi Del Cerro Alonso, C-307/05, ZOdl., str. I-7109, točka 53).

43 Po analogiji je treba uporabiti enako razlago za isti pojem „objektivni razlogi“ iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas (zgoraj navedena sodba Del Cerro Alonso, točka 56).

44 V teh okoliščinah je treba pojem „objektivni razlogi“ v smislu navedene določbe 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 predpisom. Nasprotno, navedeni pojem zahteva, da zadevno razlikovanje ustreza dejanski potrebi, da se z njim lahko doseže uresničevani cilj, in da je nujno za dosego tega cilja (zgoraj navedena sodba Del Cerro Alonso, točki 57 in 58).

45 Ob tem dežela Tirolska meni, da je različno obravnavanje delavcev iz člena 1(2)(m) upravičeno iz objektivnih razlogov, povezanih z zahtevo po strogem gospodarjenju s človeškimi viri. Avstrijska vlada navaja, da bi bilo z upravnega vidika izredno težko in zapleteno ustvariti stalna delovna mesta s prekoračenjem potreb, tako da bi se sklepale pogodbe o zaposlitvi z osebami, za katere dolgotrajno delovno razmerje *a priori* ne pride v poštev. Tak pristop naj bi oviral uresničevanje legitimnega cilja socialne politike in organizacije trga dela.

46 Take utemeljitve pa ni mogoče sprejeti. Po eni strani namreč strogo upravljanje z osebjem izhaja iz preudarkov glede proračunskih sredstev, s katerimi ni mogoče utemeljiti diskriminacije (glej v tem smislu sodbo z dne 23. oktobra 2003 v združenih zadevah Schönheit in Becker, C-4/02 in C-5/02, Recueil, str. I-12575, točka 85). Po drugi strani Evropska komisija pravilno poudarja, da cilj določbe 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas ni nujno ustvariti stalna delovna mesta.

47 Iz navedenega je razvidno, da je treba določbo 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas v Prilogi k Direktivi 1999/70 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 1(2)(m) L-VBG, ki iz področja uporabe tega zakona izključuje delavce, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas šestih mesecev ali so zaposleni le priložnostno.

Četrto vprašanje

48 Predložitveno sodišče s četrtim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba upoštevno pravo Unije in zlasti člen 14(1)(c) Direktive 2006/54 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 60, zadnji stavek, L-VBG, v skladu s katerim delavci, predvsem delavke, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, po izteku tega dopusta izgubijo pravice do plačanega letnega dopusta, ki so jih pridobili v letu pred rojstvom svojega otroka.

49 V zvezi s tem je treba navesti, da čeprav je na formalni ravni predložitveno sodišče omejilo svoj predlog za sprejetje predhodne odločbe na razlago člena 14(1)(c) Direktive 2006/54, taka okoliščina ne ovira tega, da Sodišče poda nacionalnemu sodišču vse elemente razlage prava Unije, ki so lahko uporabni pri razsodbi v zadevi, o kateri odloča, ne glede na to, ali se je to sodišče v svojem vprašanju na njih sklicevalo ali ne (glej v tem smislu sodbi z dne 29. aprila 2004 v zadevi Weigel, C-387/01, Recueil, str. I-4981, točka 44, in z dne 21. februarja 2006 v zadevi Ritter-Coulais, C-152/03, ZOdl., str. I-1711, točka 29).

50 Zato je treba najprej opozoriti, da se v skladu z določbo 2, točka 6, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, na katero se posamezniki lahko sklicujejo pred nacionalnim sodiščem (glej zgoraj navedeno sodbo Gómez-Limón Sánchez-Camacho, točka 1 izreka), pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta in veljajo po izteku navedenega dopusta.

51 Iz besedila navedene določbe 2, točka 6, in sobesedila je tako razvidno, da je cilj te določbe preprečiti izgubo ali zmanjšanje pravic iz delovnega razmerja, ki so pridobljene ali so v postopku pridobitve in jih delavec lahko uveljavlja ob začetku

starševskega dopusta, in zagotoviti, da bo po izteku tega dopusta glede teh pravic v enakem položaju kot pred njim (glej zgoraj navedeni sodbi Gómez-Limón Sánchez-Camacho, točka 39, in Meerts, točka 39).

52 Okvirni sporazum o starševskem dopustu namreč prispeva k temeljnim ciljem iz točke 16 Listine Skupnosti o temeljnih pravicah delavcev o enakem obravnavanju moških in žensk, na katero napotuje ta okvirni sporazum in ki je prav tako navedena v členu 136 ES, torej k ciljem, ki so povezani z izboljšanjem življenjskih in delovnih razmer ter z obstojem ustreznega socialnega varstva delavcev, kadar ti vzamejo starševski dopust ali zaprosijo zanj (glej zgoraj navedeno sodbo Meerts, točka 37).

53 Iz teh ciljev okvirnega sporazuma o starševskem dopustu je razvidno, da pojem „pridobljene pravice ali pravice v postopku pridobitve“ v smislu določbe 2, točka 6, navedenega okvirnega sporazuma vključuje vse pravice in ugodnosti, v gotovini ali v naravi, ki neposredno ali posredno izhajajo iz delovnega razmerja in jih lahko delavec uveljavlja pri delodajalcu na dan, ko začne starševski dopust (zgoraj navedena sodba Meerts, točka 43).

54 Pravica do plačanega letnega dopusta, ki je, kot je bilo opozorjeno v točki 28 te sodbe, posebej pomembna, nedvomno spada med pravice, ki neposredno izvirajo iz delovnega razmerja vsakega delavca, ne glede na to, ali gre za delavko ali delavca.

55 Ker ta ugotovitev velja za vse delavce, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, ne glede na to, ali gre za delavke ali delavce, ni treba razlagati člena 14(1)(c) Direktive 2006/54.

56 Iz vsega navedenega je razvidno, da je treba na četrto vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 2, točka 6, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ki je v Prilogi k Direktivi 96/34, kakor je bila spremenjena z Direktivo 97/75, razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 60, zadnji stavek, L-VBG, v skladu s katerim delavci, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, po izteku tega dopusta izgubijo pravice do plačanega letnega dopusta, ki so jih pridobili v letu pred rojstvom svojega otroka.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. Upoštevno pravo Unije in zlasti določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, v Prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/23/ES z dne 7. aprila 1998, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 55(5) zakona dežele Tirolske o pogodbenih uslužbencih (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) z dne 8. novembra 2000 v različici, ki je veljala do 1. februarja 2009, v skladu s katerim je treba pri spremembi obsega zaposlitve delavca obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi tako, da se bo delavcu, ki je svoj obseg dela zmanjšal z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom, tista pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil – ne da bi jo imel možnost uveljavljati – v času zaposlitve

s polnim delovnim časom, zmanjšala oziroma da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust.

2. Določbo 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, 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, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 1(2)(m) zakona dežele Tirolske o pogodbenih uslužbencih z dne 8. novembra 2000 v različici, ki je veljala do 1. februarja 2009, ki iz področja uporabe tega zakona izključuje delavce, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas šestih mesecev ali so zaposleni le priložnostno.

3. Določbo 2, točka 6, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega 14. decembra 1995, v Prilogi k Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC, kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 97/75/ES z dne 15. decembra 1997, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 60, zadnji stavek, zakona dežele Tirolske o pogodbenih uslužbencih z dne 8. novembra 2000 v različici, ki je veljala do 1. februarja 2009, v skladu s katerim delavci, ki koristijo svojo pravico do dveletnega starševskega dopusta, po izteku tega dopusta izgubijo pravice do plačanega letnega dopusta, ki so jih pridobili v letu pred rojstvom svojega otroka.

Podpisi