Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (deseti senat)

z dne 20. decembra 2017 *

„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‘ – Dodelitev upravnega statusa posebnega dopusta – Nacionalna ureditev, ki določa, da se posebni dopust v primeru izvolitve v javno funkcijo dodeli le kariernim uradnikom, nadomestnim uradnikom pa ne“

V zadevi C-158/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (upravno sodišče št. 1 v Oviedu, Španija) z odločbo z dne 1. marca 2016, ki je na Sodišče prispela 16. marca 2016, v postopku

Margarita Isabel Vega González

proti

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

SODIŠČE (deseti senat),

v sestavi E. Levits, predsednik senata, M. Berger, sodnica, in F. Biltgen (poročevalec), sodnik,

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za M. I. Vega González S. Suárez Solis, odvetnica, in R. Blanco González, procurador,

– za špansko vlado A. Gavela Llopis in A. Rubio González, agenta,

– za Evropsko komisijo M. van Beek in N. Ruiz García, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 7. septembra 2017

izreka naslednjo

* Jezik postopka: španščina.

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4 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).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Margarito Isabel Vega González in Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (ministrstvo za finance in javno upravo pri vladi Kneževine Asturija) (v nadaljevanju: ministrstvo), ker ministrstvo ni ugodilo prošnji za dodelitev upravnega statusa posebnega dopusta, ki jo je tožeča stranka vložila po tem, ko je bila izvoljena za poslanko v parlamentu.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je navedeno, da so „[p]odpisnice 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 Člen 1 Direktive 1999/70 določa, da je namen te direktive „uveljaviti okvirni sporazum […], sklenjen […] med splošnimi medpanožnimi organizacijami[, in sicer Evropsko konfederacijo sindikatov (ETUC), Združenjem evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij (UNICE) in Evropskim centrom za podjetja z javno udeležbo (CEEP)], ki je priloga tej direktivi“.

5 V tretjem odstavku preambule Okvirnega sporazuma je pojasnjeno, da ta 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.“

6 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.

7 Določba 3 Okvirnega sporazuma, naslovljena „Opredelitve“, določa:

„V tem sporazumu izraz

1. ‚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. […]“

8 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

9 Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (zakon Kneževine Asturija 3/1985 o ureditvi statusa javnih uslužbencev v upravi Kneževine Asturija) z dne 26. decembra 1985 (BOE št. 59, z dne 10. marca 1986, str. 9083) v členu 6 določa, da so „nadomestni uradniki“ tisti, ki na podlagi imenovanja v skladu z zakonom začasno zasedajo prosta delovna mesta v upravi Kneževine Asturija, če teh ne zapolnijo karierni uradniki, ali ki pri delu nadomeščajo karierne uradnike, ki so napoteni ali na posebnem dopustu.

10 Upravni statusi so našteti v členu 59(1) zakona 3/1985, ki v točki (e) navaja „posebni dopust“. Odstavek 2 tega člena 59 izrecno določa, da nadomestnim uradnikom, ki niso stalno zaposleni, ne more biti odobren posebni dopust.

11 Člen 64(1)(g) tega zakona 3/1985 določa, da se kariernim uradnikom uprave Kneževine Asturija odobri posebni dopust, če so izvoljeni za poslanca Junta General del Principado de Asturias (parlament Kneževine Asturija, Španija).

12 Člen 64(2) zakona 3/1985 določa, da imajo karierni uradniki na posebnem dopustu pravico do ohranitve delovnega razmerja in delovnega mesta, obdobje takega dopusta pa se upošteva pri izračunu triletnih dodatkov za delovno dobo in pri napredovanju v razredu.

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

13 M. I. Vega González je od 26. maja 1989 z različnimi zaposlitvenimi statusi zaposlena pri upravi Kneževine Asturija. Ta uprava jo je 15. aprila 2011 imenovala za nadomestno uradnico v višjo kategorijo upravnih uslužbencev zaradi nadomeščanja napotenega kariernega uradnika.

14 Na volitvah v parlament Asturije, ki so bile 24. maja 2015, je M. I. Vega González kandidirala na listi ene od političnih strank in je bila izvoljena za poslanko v parlamentu.

15 Da bi M. I. Vega González lahko parlamentarne naloge opravljala s polnim delovnim časom, je 13. junija 2015 pri upravi Kneževine Asturija na podlagi člena 59 zakona 3/1985 vložila prošnjo za odobritev posebnega dopusta ali dopusta iz osebnih razlogov.

16 Dirección General de Función Pública (generalni direktorat za javno upravo, Španija) je s sklepom z dne 23. junija 2015 to prošnjo zavrnil z obrazložitvijo, da se posebni dopust in dopust iz osebnih razlogov uporabljata le za karierne uradnike, ne pa za nadomestne uradnike.

17 Interna upravna pritožba, ki jo je vložila M. I. Vega González, je bila zavrnjena z odločbo ministrstva z dne 22. oktobra 2015.

18 M. I. Vega González je zoper to odločbo vložila tožbo v upravnem sporu pred Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (upravno sodišče št. 1 v Oviedu, Španija).

19 Ministrstvo pred predložitvenim sodiščem zatrjuje, da se Direktiva 1999/70 ne uporablja, ker se nanaša samo na pogoje zaposlitve, ne pa na upravne statuse.

20 Ministrstvo pojasnjuje, da če bi bila M. I. Vega González karierna uradnica, bi ji bil odobren posebni dopust iz člena 59 zakona 3/1985, saj zadevna uprava v zvezi s tem nima nobene diskrecijske pravice. To, da se M. I. Vega González dokončno odpove svoji zaposlitvi, naj bi torej bil edini način, da bi lahko v celoti izvajala svoj politični mandat.

21 Predložitveno sodišče opozarja, da v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča različno obravnavanje na področju pogojev zaposlitve med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, ni v skladu z zahtevami iz Direktive 1999/70, razen če je upravičeno z objektivnimi razlogi.

22 Predložitveno sodišče v zvezi s tem vztraja pri dejstvu, da je teoretično sicer mogoče trditi, da je različno obravnavanje upravičeno z objektivnimi razlogi, ki se nanašajo na nujnost in potrebo po začasnem imenovanju, vendar taka trditev ne more veljati, če delovno mesto že več kot štiri leta zaseda začasni delavec. Predložitveno sodišče poleg tega poudarja posebno pomembnost pravice, ki je v tem primeru prizadeta, in sicer pravica dostopa do političnega mandata, ki je zagotovljena s špansko ustavo.

23 Po mnenju predložitvenega sodišča začasnost funkcije, ki jo opravlja nadomestni uradnik, ni sama po sebi objektivni razlog, ki bi upravičeval različno obravnavanje, s katerim se temu uradniku odvzame pravica, da se po izteku svojega političnega mandata vrne na delovno mesto. Čeprav je namreč res mogoče, da je med tem mandatom možnost ponovne vključitve dejansko izginila, ker je delovno mesto, ki ga je zasedal nadomestni uradnik, medtem zasedel karierni uradnik ali pa je bilo preprosto ukinjeno, pa ni mogoče izključiti, da okoliščine, ki so bile razlog za imenovanje tega uradnika za določen čas, še vedno obstajajo po izteku njegovega parlamentarnega mandata.

24 Dvomi predložitvenega sodišča naj bi se zato bolj nanašali na pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma. Sodišče pa naj bi doslej obseg tega pojma proučilo le glede vprašanj v zvezi s plačilom, ki ga je treba prejeti, delovnim časom, urnikom, koledarjem, počitnicami in splošneje dovoljenji za odsotnost z dela. Zato naj bi bilo treba po eni strani ugotoviti, ali pojem „pogoji zaposlitve“ zajema tudi obveznost, da se delavcu, zaposlenem za določen čas – v obravnavanem primeru nadomestnemu uradniku – dodeli upravni status, ki mu tako kot delavcu, zaposlenem za nedoločen čas – in sicer kariernemu uradniku – omogoča, da začasno prekine delovno razmerje, zlasti da bi se posvetil opravljanju političnega mandata, za katerega je bil izvoljen. Po drugi strani se predložitveno sodišče sprašuje, ali je različno obravnavanje nadomestnih uradnikov in kariernih uradnikov, ki se izvaja s členom 59 zakona 3/1985, združljivo z načelom prepovedi diskriminacije, ki je vsebovano v določbi 4, točka 1, Okvirnega sporazuma.

25 V takih okoliščinah je Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Madrid (upravno sodišče št. 1 v Madridu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba izraz ‚pogoji zaposlitve‘ v določbi 4 [Okvirnega sporazuma] razlagati tako, da vključuje pravni položaj, v katerem lahko delavec, zaposlen za določen čas, ki je bil izvoljen na politično funkcijo kot član parlamenta, enako kot stalno zaposlen član osebja zaprosi za začasno prekinitev delovnega razmerja z delodajalcem in se mu ta odobri, tako da se lahko vrne na isto delovno mesto po izteku zadevnega mandata v parlamentu?

2. Ali je treba načelo nediskriminacije, na katero se nanaša določba 4 [Okvirnega sporazuma], razumeti tako, da nasprotuje regionalnemu predpisu, kakršen je zakon [3/1985], katerega člen 59(2) v celoti in absolutno izključuje možnost, da se nadomestnemu uradniku dodeli upravni status izrednega dopusta, če je izvoljen za poslanca v parlamentu, medtem ko se ta pravica priznava kariernim uradnikom?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

26 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma razlagati tako, da pojem „pogoji zaposlitve“ v tej določbi zajema pravico delavca, ki je bil izvoljen v parlament, do posebnega dopusta, ki jo določa nacionalna ureditev, na podlagi katere se delovno razmerje začasno prekine, tako da sta ohranitev zaposlitve tega delavca in njegova pravica do napredovanja zagotovljeni do izteka njegovega parlamentarnega mandata.

27 V zvezi s tem je treba najprej opozoriti, da določba 1(a) Okvirnega sporazuma določa, da je eden od njegovih ciljev izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije. Poleg tega preambula Okvirnega sporazuma v tretjem odstavku določa, da ta okvirni sporazum „[k]aže 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 za zagotavljanje uporabe načela prepovedi diskriminacije (sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 25 in navedena sodna praksa).

28 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 delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 26 in navedena sodna praksa).

29 Glede na cilje, ki jim sledi Okvirni sporazum, je treba določbo 4 tega sporazuma razumeti tako, da izraža načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko (sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 27 in navedena sodna praksa).

30 V zvezi s pojmom „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4 Okvirnega sporazuma je Sodišče že 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 (sodbe z dne 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, točka 35; z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 25, in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 26, ter sklep z dne 9. februarja 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, točka 32).

31 Tako pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma zajema triletne dodatke za delovno dobo (glej v tem smislu sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 47; z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točke od 50 do 58, in z dne 9. julija 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, točka 43), šestletne dodatke za stalno usposabljanje (glej v tem smislu sklep z dne 9. februarja 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, neobjavljen, EU:C:2012:67, točka 38), pravila v zvezi z obdobji zaposlitve, ki jih je treba dopolniti, da bi se bilo mogoče uvrstiti v višji plačni razred, ali v zvezi z izračunom obdobij zaposlitve, ki se zahtevajo za to, da se za zadevno osebo pripravi letno ocenjevalno poročilo (glej v tem smislu sodbo z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 46 in navedena sodna praksa), pravico do vključitve v načrt ocenjevanja učiteljev in s tem povezane finančne spodbude (sklep z dne 21. septembra 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, točka 36) ter razpolovitev delovnih ur in ustrezno znižanje plače (sklep z dne 9. februarja 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, točka 33).

32 Sodišče je tudi razsodilo, da so pravila o določitvi odpovednega roka, ki veljajo v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi za določen čas, del „pogojev zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma (glej v tem smislu sodbo z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točki 27 in 29).

33 Enako velja za nadomestilo, ki ga mora delodajalec plačati zaposlenemu zaradi nezakonite vstavitve določbe v njegovo pogodbo o zaposlitvi (glej v tem smislu sodbo z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 37) ali zaradi odpovedi pogodb o delu za določen čas (glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 31.)

34 Kot je generalna pravobranilka poudarila v točki 22 sklepnih predlogov, izraz „pogoji zaposlitve“ torej opredeljuje pravice in obveznosti, ki neko delovno razmerje opredeljujejo s tem, da vanj vključujejo tako pogoje, v katerih neka oseba opravlja zaposlitev, kot pogoje v zvezi s prenehanjem tega delovnega razmerja.

35 Zato je treba šteti, da odločba o odobritvi posebnega dopusta, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, katere posledica je začasna prekinitev nekaterih elementov delovnega razmerja, medtem ko se nekateri ohranijo, izpolnjuje merilo iz točke 30 te sodbe in da je zato zajeta s pojmom „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4 Okvirnega sporazuma.

36 Po eni strani namreč ni sporno, da je odločba o odobritvi takega dopusta delavcu nujno sprejeta zaradi delovnega razmerja, ki tega delavca veže na delodajalca. Po drugi strani pa je treba poudariti, da v obravnavani zadevi posledica posebnega dopusta, določenega z zakonom 3/1985, ni le začasno prenehanje delovnega razmerja, temveč ta dopust omogoča tudi ohranitev delovnega mesta delavca do njegove vrnitve na delo po koncu parlamentarnega mandata, pri čemer se zagotovi, da se za namene izračuna triletnih dodatkov in napredovanj v nazivu upoštevajo elementi, za katere je bilo, kot je razvidno iz sodne prakse, navedene v točki 31 te sodbe, že priznano, da so zajeti s pojmom „pogoji zaposlitve“, kot je generalna pravobranilka navedla v točki 25 sklepnih predlogov.

37 Trditev, da je v sporu o glavni stvari nujnost odobritve takega posebnega dopusta posledica namerne in enostranske odločitve delavke, zaposlene za določen čas, da se udeleži volitev, za to ni odločilna, ker bi bil delavec, zaposlen za nedoločen čas, ki bi bil v enakem položaju, soočen z enako nujnostjo. Poleg tega ni nujno, da bo oseba, ki kandidira za parlamentarno funkcijo, izvoljena, tako da je zgolj preprosto dejstvo, da kandidira, še ne zavezuje k vložitvi prošnje za posebni dopust.

38 Vsekakor je treba dodati, da bi se z razlago določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma, s katero bi se iz področja uporabe pojma „pogoji zaposlitve“ izključila pravica do posebnega dopusta, v nasprotju s ciljem, ki mu sledi navedena določba, zmanjšal obseg varstva pred diskriminacijo, ki je priznano delavcem, zaposlenim za določen čas (glej v tem smislu sodbi z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točki 27 in 29, in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 30, ter sklep z dne 21. septembra 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, točka 39).

39 Zato je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma razlagati tako, da pojem „pogoji zaposlitve“ v tej določbi zajema pravico delavca, ki je bil izvoljen v parlament, do posebnega dopusta, ki jo določa nacionalna ureditev, na podlagi katere se delovno razmerje začasno prekine, tako da sta ohranitev zaposlitve tega delavca in njegova pravica do napredovanja zagotovljeni do izteka njegovega parlamentarnega mandata.

Drugo vprašanje

40 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4 Okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ki povsem izključuje možnost, da se delavcu, zaposlenem za določen čas, zaradi izvrševanja političnega mandata odobri dopust, pri katerem je delovno razmerje začasno prekinjeno do vrnitve tega delavca na delo po izteku navedenega mandata, medtem ko delavci, zaposleni za nedoločen čas, to pravico imajo.

41 V zvezi z določbo 4 Okvirnega sporazuma je treba spomniti, da ta določba v točki 1 določa, da se delavce, zaposlene za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor delavce, zaposlene za nedoločen čas, ki so v primerljivem položaju, le zaradi tega, ker so prvi zaposleni za določen čas, razen če je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.

42 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča načelo prepovedi diskriminacije zahteva, da se primerljivi položaji ne obravnavajo različno in da se različni položaji ne obravnavajo enako, razen če je taka obravnava objektivno upravičena (sodbi z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 65 in navedena sodna praksa, in z dne in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 35).

43 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da se delavci, zaposleni za določen čas, in delavci, zaposleni za nedoločen čas, obravnavajo različno, saj se delavcu, zaposlenem za nedoločen čas, ki je bil izvoljen v politični mandat, lahko odobri posebni dopust, pri katerem je delovno razmerje začasno prekinjeno do vrnitve tega delavca na delo po izteku navedenega mandata, medtem ko mora delavec, zaposlen za določen čas, odstopiti z delovnega mesta, da bi lahko opravljal ta mandat.

44 Toda le če delo, ki ga delavec, kot je M. I. Vega González, opravlja na podlagi svoje pogodbe za določen čas, ni enako ali primerljivo z delom, ki ga opravljajo delavci za nedoločen čas, bo očitano različno obravnavanje glede odobritve posebnega dopusta lahko upravičeno kljub prepovedi iz določbe 4 Okvirnega sporazuma, saj se tako različno obravnavanje nanaša na različne položaje (glej po analogiji sodbe z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 48 in navedena sodna praksa, in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 41).

45 Za presojo, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu Okvirnega sporazuma, je namreč treba v skladu z določbo 3, točka 2, in določbo 4, točka 1, tega sporazuma ugotoviti, ali je mogoče šteti, da so ti delavci ob upoštevanju vseh okoliščin, kakršne so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju (sodbe 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; z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 31, in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 40).

46 Zato mora predložitveno sodišče ugotoviti, ali je M. I. Vega González v položaju, ki je primerljiv s položajem delavcev, zaposlenih za nedoločen čas pri istem organu v istem času (glej po analogiji sodbe z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 43 in navedena sodna praksa; z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 32, in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 42). Če bo to moralo sodišče na podlagi te proučitve ugotoviti, da obstaja neenako obravnavanje, bo moralo nato preveriti, ali je to obravnavanje lahko upravičeno, ker obstajajo „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma, torej z jasnimi in konkretnimi dejstvi, značilnimi za zadevni pogoj za zaposlitev v posebnem kontekstu, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in preglednih meril, zato da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže zastavljeni cilj in ali je nujno za dosego tega cilja (glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 45 in navedena sodna praksa).

47 Po eni strani je Sodišče v zvezi s tem že pojasnilo, da je treba pojem „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma razumeti tako, da ne dopušča, da se različno obravnavanje med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, upraviči z dejstvom, da je to razlikovanje določeno s splošnim in abstraktnim nacionalnim pravilom (sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 46 in navedena sodna praksa).

48 Po drugi strani je iz ustaljene sodne prakse Sodišča razvidno tudi, da sklicevanje zgolj na začasnost dela ni v skladu s temi zahtevami in ne more biti „objektivni razlog“ v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma (glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 47 in navedena sodna praksa).

49 Čeprav predložitveno sodišče v obravnavani zadevi ne izključuje, da nujnost in potreba po začasnem imenovanju ter predvidljivosti prenehanja delovnega razmerja načeloma lahko pomenijo jasna in konkretna dejstva, s katerimi se lahko upraviči neenako obravnavanje v zvezi z odobritvijo posebnega dopusta, pa to sodišče pojasnjuje, da take trditve ne morejo obveljati v položaju, kot je ta, iz katerega izhaja spor o glavni stvari, v katerem delovno mesto več kot štiri leta zaseda isti začasni delavec.

50 Popolna zavrnitev posebnega dopusta delavcem, zaposlenim za določen čas, se nikakor ne zdi nujna glede na cilj, ki se mu sledi z zakonom 3/1985, in sicer ohranitev zaposlitve in pravice do napredovanja delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, in natančneje kariernih uradnikov, ki imajo politični mandat, ker že predložitveno sodišče ugotavlja, da je povsem mogoče delavcem, zaposlenim za določen čas, ki imajo enak mandat, odobriti tak poseben dopust, pri katerem bi bilo delovno razmerje začasno prekinjeno do izteka navedenega mandata, ko bi jim bila zagotovljena vrnitev na njihovo delovno mesto, če medtem ni bilo ukinjeno ali ga ni zasedel karierni uradnik.

51 Glede na navedeno je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4 Okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ki povsem izključuje možnost, da se delavcu, zaposlenem za določen čas, zaradi izvrševanja političnega mandata odobri dopust, pri katerem je delovno razmerje začasno prekinjeno do vrnitve tega delavca na delo po izteku navedenega mandata, medtem ko delavci, zaposleni za nedoločen čas, to pravico imajo.

Stroški

52 Ker je ta postopek za stranki 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 (deseti senat) razsodilo:

1. **Določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu 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 delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da pojem „pogoji zaposlitve“ v tej določbi zajema pravico delavca, ki je bil izvoljen v parlament, do posebnega dopusta, ki jo določa nacionalna ureditev, na podlagi katere se delovno razmerje začasno prekine, tako da sta ohranitev zaposlitve tega delavca in njegova pravica do napredovanja zagotovljeni do izteka njegovega parlamentarnega mandata.**

2. **Določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je v Prilogi k Direktivi 1999/70/ES, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ki povsem izključuje možnost, da se delavcu, zaposlenem za določen čas, zaradi**

izvrševanja političnega mandata odobri dopust, pri katerem je delovno razmerje začasno prekinjeno do vrnitve tega delavca na delo po izteku navedenega mandata, medtem ko delavci, zaposleni za nedoločen čas, to pravico imajo.

Podpisi