Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 24. junija 2021 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 1999/70/ES – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP – Določba 5 – Ukrepi za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas – Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v gradbenem sektorju, imenovane *‚fijos de obra‘* – Pojem ‚objektivni razlogi‘, ki upravičujejo podaljšanje takih pogodb – Direktiva 2001/23/ES – Člen 1(1) – Prenos podjetja – Člen 3(1) – Ohranjanje pravic delavcev – Subrogacija pri pogodbah o zaposlitvi, do katere pride na podlagi določb kolektivne pogodbe – Kolektivna pogodba, ki omejuje pravice in obveznosti prenesenih delavcev na pravice in obveznosti, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, sklenjene s podjetjem, ki izstopi“

V zadevi C-550/19,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (delovno sodišče št. 14 v Madridu, Španija) z odločbo z dne 4. julija 2019, ki je na Sodišče prispela 17. julija 2019, v postopku

EV

proti

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA,

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi A. Kumin (poročevalec), predsednik senata, P. G. Xuereb, sodnik, in I. Ziemele, sodnica,

generalni pravobranilec: E. Tanchev,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za EV F. Luján de Frías, abogado,

– za Obras y Servicios Públicos SA F. J. Berriatua Horta, abogado,

– za Acciona Agua SA J. Revoiro Mingo, abogado,

* Jezik postopka: španščina.

– za špansko vlado J. Rodríguez de la Rúa Puig, agent,

– za Evropsko komisijo M. van Beek, B.-R. Killmann in N. Ruiz García, agenti,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je priložen 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), ter člena 1(1) in člena 3(1), prvi pododstavek, Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 98).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebo EV na eni strani ter družbo Obras y Servicios Públicos SA, njenim nekdanjim delodajalcem, in družbo Acciona Agua SA, njenim sedanjim delodajalcem, na drugi strani, glede priznanja, prvič, njene delovne dobe pri delodajalcu za opravljena leta dela in, drugič, obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas.

Pravni okvir

Pravo Unije

Okvirni sporazum

3 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.“

4 Določba 5 okvirnega sporazuma, naslovljena „Ukrepi za preprečevanje zlorab“, v točki 1 določa:

„Za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev:

(a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij;

(b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;

(c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij.“

Direktiva 2001/23

5 V uvodni izjavi 3 Direktive 2001/23 je navedeno, da je treba „[p]redvideti […] varovanje delavcev v primeru, ko se spremeni delodajalec, in zlasti zagotoviti, da se njihove pravice ohranijo“.

6 Člen 1(1)(a) in (b) te direktive določa:

„(a) Ta direktiva se uporablja za vsak prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve.

(b) Ob upoštevanju pododstavka (a) in nadaljnjih določb tega člena se za prenos v smislu te direktive šteje prenos gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto, se pravi organiziranega skupka virov, katerega cilj je opravljanje gospodarske dejavnosti, ne glede na to, ali je ta dejavnost glavna ali stranska.“

7 Člen 3(1), prvi pododstavek, navedene direktive določa:

„Pravice in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, se na podlagi takega prenosa prenesejo na pridobitelja.“

Špansko pravo

Zakon 32/2006

8 Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (zakon 32/2006 o podizvajalcih v gradbenem sektorju) z dne 18. oktobra 2006 (BOE št. 250 z dne 19. oktobra 2006, str. 36317) v tretji dodatni določbi določa:

„Da bi se izboljšala kakovost zaposlovanja delavcev, ki sodelujejo pri gradbenih delih, in s tem izboljšala njihovo zdravje in varnost pri delu, se lahko pri kolektivnih pogajanjih za gradbeni sektor na nacionalni ravni prilagodi pogodbena ureditev pogodbe za jasno opredeljeno delo ali storitev, ki je na splošno določena v obliki, ki zagotavlja večjo stabilnost zaposlitve delavcev, na podoben način, kot je trenutno urejena na tem pogajalskem področju.“

Zakon o delovnih razmerjih

9 Ley del Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih) v različici, ki izhaja iz Real Decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 2/2015 o potrditvi prečiščene različice zakona o delovnih razmerjih) z dne 23. oktobra 2015 (BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015, str. 100224, v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih) v tretji dodatni določbi določa:

„Določbe člena 15(1)(a) in (5) ter člena 49(1)(c) ne posegajo v to, kar je določeno ali kar bi se lahko določilo v kolektivnih pogajanjih, v skladu s tretjo dodatno določbo [zakona 32/2006], kar zadeva pogodbo o zaposlitvi ‚fijo de obra‘, vključno z odpravnino.“

10 Člen 15 zakona o delovnih razmerjih, naslovljen „Trajanje pogodbe“, v odstavkih 1 in 5 določa:

„1. 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, da opravi določeno nalogo ali storitev, ki je samostojna in jo je mogoče ločiti od celotne dejavnosti podjetja, ter načeloma ni gotovo, koliko časa bo trajala njena izvršitev, je pa ta časovno omejena. Te pogodbe ne smejo trajati več kot tri leta, z nacionalno kolektivno pogodbo sektorja ali, če ta ne obstaja, s kolektivno pogodbo sektorja na nižji ravni pa jih je mogoče podaljšati za dvanajst mesecev. Po poteku tega časa delavci pridobijo status delavcev, zaposlenih za nedoločen čas.

[…]

5. Brez poseganja v določbe odstavkov 1(a), 2 in 3 tega člena delavci, ki so bili s prekinitvijo ali brez prekinitve zaposleni več kot 24 mesecev v obdobju 30 mesecev na istem delovnem mestu ali različnih delovnih mestih v istem podjetju ali isti skupini podjetij, pri čemer so sklenili vsaj dve pogodbi o zaposlitvi za določen čas bodisi neposredno bodisi prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, z enakimi ali različnimi pogodbenimi pogoji glede časovne omejitve, pridobijo status delavcev, zaposlenih za nedoločen čas.

Določbe prejšnjega pododstavka se uporabljajo tudi v primeru prenosa podjetja ali subrogacije podjetja v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo.

[…]“

Splošna kolektivna pogodba za gradbeni sektor

11 Convenio colectivo general del sector de la construcción (splošna kolektivna pogodba za gradbeni sektor), ki je bila registrirana in objavljena z Resolución de la Dirección General de Empleo (resolucija generalnega direktorata za zaposlovanje) z dne 21. septembra 2017 (BOE št. 232 z dne 26. septembra 2017, str. 94090), v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: zadevna kolektivna pogodba), v členu 24, naslovljenem „Pogodba o zaposlitvi za določen čas za natančno določeno delo v gradbenem sektorju, imenovana ‚fijo de obra‘“, določa:

“[…]

2. Ta pogodba je na splošno sklenjena za eno samo gradbišče, ne glede na njeno trajanje, in preneha, ko so dela, ki jih je treba opraviti na navedenem gradbišču ter spadajo v poklic in kategorijo, ki ji pripada delavec, končana. Ta pogodba je vedno v pisni obliki.

Določbe člena 15(1)(a), prvi pododstavek, [zakona o delovnih razmerjih] se zato ne uporabljajo, ne glede na trajanje pogodbe, delavci pa ohranijo status ‚fijo de obra‘ tako v primerih iz te določbe kot v primeru prenosa podjetja v smislu člena 44 [zakona o delovnih razmerjih] ali dejanskega prenosa iz člena 27 te kolektivne pogodbe.

3. Vendar gre še vedno za eno samo pogodbo in lahko delavci ‚fijos de obra‘, ne da bi izgubili ta status, opravljajo storitve za isto podjetje v različnih obratih v isti pokrajini, če je bil sklenjen izrecen dogovor za vsakega od različnih obratov za največ 3 zaporedna leta, razen če dela, ki spadajo v njihovo posebno specializacijo na zadnjem gradbišču, trajajo dlje od tega roka, v tem primeru pa se za vsako od različnih zaporednih poslovnih enot sklene izrecen dogovor za največ zaporednih poslovnih let, razen če se dela v zvezi z njihovo specializacijo na zadnjem gradbišču nadaljujejo po izteku tega roka, v tem primeru pa sklenejo ustrezni dokument, ki ustreza vzorcu iz Priloge II, in so upravičeni do nadomestila za njihove premestitve. V tem primeru se prav tako ne uporabljajo določbe člena 15(1)(a), prvi pododstavek, in člena 15(5) zakona o delovnih razmerjih, ne glede na celotno trajanje dela, delavci pa ohranijo status ‚fijo de obra‘, kot je navedeno.

[…]

5. Zaposlitev na različnih delovnih mestih s prekinitvijo ali brez nje na podlagi vsaj dveh pogodb ‚fijos de obra', sklenjenih z istim podjetjem ali z isto skupino podjetij v obdobju in v roku, določenem v členu 15(5) [zakona o delovnih razmerjih], zato ne pomeni pridobitve statusa delavca, zaposlenega za nedoločen čas, iz te določbe.

   […]

   Status delavca, zaposlenega za nedoločen čas, se prav tako ne pridobi v primeru prenosa podjetja v smislu člena 44 [zakona o delovnih razmerjih] ali prenosa osebja iz člena 27 te kolektivne pogodbe.

   […]"

12 Člen 27 zadevne kolektivne pogodbe, naslovljen „Prenos osebja pri javnih naročilih za vzdrževanje cest ali železnic, vodnih omrežij ali občinskih koncesijah za vzdrževanje in obnovo pločnikov, tlakovanih površin, javnih cest in kanalizacijskih omrežij", v odstavku 2 določa:

„V vseh primerih dokončanja, izgube, odpovedi ali odstopa od javnega naročila in v vseh drugih primerih ali v položaju, v katerem pride do zamenjave subjektov oziroma fizičnih ali pravnih oseb, ki opravljajo dejavnost, na katero se naročilo nanaša, se delavci podjetja, ki izstopi iz navedenega naročila, prenesejo na novo podjetje ali subjekt, ki naj bi opravljal zadevno dejavnost, pri čemer mora to podjetje oziroma subjekt spoštovati pravice in obveznosti, priznane delavcem v nadomeščenem podjetju.

Ker prenos iz tega člena vključuje izboljšanje veljavne zakonodaje, je izrecno določeno, da so te pravice in obveznosti omejene izključno na pravice in obveznosti, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je delavec sklenil s podjetjem, ki izstopa iz javnega naročila, ne da bi bilo podjetje, ki vanj vstopi, zavezano na podlagi kakršne koli pogodbe ali predhodnega sporazuma, zlasti za leta delovne dobe, odpravnino ob prenehanju pogodbe in kateri koli drug mehanizem, pri katerem se upošteva delovna doba, razen če so bile delavcu take pravice že priznane s pravnomočno odločbo, izdano pred prenosom, in če je bilo podjetje, ki vstopa, o teh pravicah obveščeno v roku in na način iz te določbe.

[…]"

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

13 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari je 8. januarja 1996 z družbo Obras y Servicios Públicos sklenila prvo pogodbo o zaposlitvi za določen čas s polnim delovnim časom za natančno opredeljeno delo v gradbenem sektorju, imenovano „fijo de obra", ki se je iztekla 16. januarja 1997. Od 24. januarja 1997 sta ti stranki sklenili še pet pogodb iste vrste, ki so si sledile brez prekinitve. Družba Obras y Servicios Públicos je navedeni tožeči stranki priznala delovno dobo pri tej družbi od 1. januarja 2014, in sicer od datuma sklenitve zadnje od teh pogodb, ki še vedno ni prenehala.

14 Družba Acciona Agua je 3. oktobra 2017 nadomestila družbo Obras y Servicios Públicos kot delodajalca tožeče stranke v postopku v glavni stvari, potem ko je bilo tej družbi oddano javno naročilo, imenovano „Nujna dela prenove in popravil omrežja za oskrbo in ponovno uporabo družbe Canal de Isabel II Gestión SA (spis št. 148/2016, sklop 2)", ki ga je do tega datuma izvajala družba Obras y Servicios Públicos. V okviru te zamenjave je družba Acciona Agua prevzela bistveni del – v smislu števila in strokovnega znanja – delavcev, ki so bili za izvedbe tega javnega naročila zaposleni pri družbi Obras y Servicios Públicos.

15 Približno en mesec pred navedeno zamenjavo, in sicer 5. septembra 2017, je tožeča stranka v postopku v glavni stvari pri Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (delovno sodišče št. 14 v Madridu, Španija) vložila tožbo za priznanje pravic zoper navedeni družbi, s katero je predlagala, prvič, naj se ji prizna delovna doba od 8. januarja 1996, to je na dan sklenitve prve pogodbe z družbo Obras y Servicios Públicos, in drugič, naj se ugotovi, da ima sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas.

16 Po mnenju predložitvenega sodišča položaj, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, v katerem je bilo javno naročilo predodeljeno podjetju, v okviru katerega je to podjetje prevzelo bistveni del zaposlenih, ki jih je podjetje, ki izstopa, določilo za izvedbo tega javnega naročila, na podlagi člena 1(1) Direktive 2001/23 spada na področje uporabe te direktive.

17 V zvezi s tem to sodišče zlasti meni, da je dejavnost, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki ne zahteva posebne opreme, mogoče šteti za dejavnost, ki temelji predvsem na delovni sili. Zato bi lahko skupnost delavcev, ki jih trajno združuje skupna dejavnost prenove in popravil, ob neobstoju drugih proizvodnih dejavnikov ustrezala gospodarski enoti, ki ohrani svojo identiteto, v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, točka (b), te direktive pod pogojem, da pridobitelj prevzame bistveni del zaposlenih v tej enoti, kar naj bi se zgodilo v obravnavanem primeru.

18 Poleg tega bi bilo treba člen 3(1), prvi pododstavek, navedene direktive razlagati tako, da mora podjetje, ki vstopa, upoštevati ne le zadnjo pogodbo, sklenjeno med delavci, ki jih je prevzelo, in podjetjem, ki izstopa, ampak tudi vsa leta službovanja prenesenega osebja, v delu, v katerem ta obveznost izhaja iz delovnega razmerja med tem osebjem in zadnjenavedenim podjetjem.

19 V zvezi z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma navedeno sodišče zlasti v odgovor na zahtevo za informacije, ki mu jo je Sodišče poslalo 7. oktobra 2019, trdi, da so delavci, zaposleni za določen čas, ki pridobijo status delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, s sklenitvijo zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas zaradi posebne naloge v skupnem trajanju več kot tri leta, v primerljivem položaju kot delavci, zaposleni za določen čas, ki so tako kot tožeča stranka v postopku v glavni stvari sklenili več zaporednih pogodb, imenovanih „*fijos de obra*“.

20 Predložitveno sodišče tudi trdi, da se zadevna kolektivna pogodba, ki naj bi izključevala uporabo zakona o delovnih razmerjih, uporablja za spor o glavni stvari, in pojasnjuje, da ni nobenega objektivnega razloga, ki bi upravičeval nasprotovanje členu 15(1) in (5) tega zakona.

21 V tem okviru to sodišče dvomi o skladnosti člena 24(2) in (5) ter člena 27 te kolektivne pogodbe z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma in členom 3(1) Direktive 2001/23.

22 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (delovno sodišče št. 14 v Madridu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma […] in Direktivo 2001/23 razlagati tako, da ni objektivnega razloga, s katerim bi bilo mogoče utemeljiti, da [zadevna] kolektivna pogodba[, ki v členu 24(2) določa, da se – ne glede na trajanje splošne pogodbe za posamezno gradbišče – določba člena 15(1)(a) (zakona o delovnih razmerjih) ne uporablja, tako da delavci v primeru iz te določbe in v primeru morebitnega prenosa podjetja iz člena 44 (tega zakona) ali prenosa delavcev, urejenega v členu 27 (te) kolektivne pogodbe, ohranijo status ‚fijo de obra‘] nasprotuje španski zakonodaji, [ki v členu 15(1)(a) navedenega zakona določa, da: ‚[t]e pogodbe ne smejo trajati več kot tri leta, z nacionalno kolektivno pogodbo sektorja ali, če ta ne obstaja, s kolektivno pogodbo sektorja na nižji ravni pa jih je mogoče podaljšati za dvanajst mesecev. Po poteku tega časa delavci pridobijo status stalnih delavcev podjetja.‘]?

2. Ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma […] in Direktivo 2001/23 razlagati tako, da ni objektivnega razloga, s katerim bi bilo mogoče utemeljiti, da [navedena] kolektivna pogodba […] (ki v členu 24(5) določa, da delavec zaradi sklenitve dveh ali več pogodb ‚fijos de obra‘ z istim

podjetjem ali skupino podjetij za različna delovna mesta v obdobju in trajanju, določenem v členu 15(5) [zakona o delovnih razmerjih], ne pridobi statusa delavca, zaposlenega za nedoločen čas, iz te določbe, v primerih iz te določbe in v primeru morebitnega prenosa podjetja iz člena 44 [tega zakona] ali prenosa delavcev, urejenega v členu 27 kolektivne pogodbe) nasprotuje španski zakonodaji, [ki v členu 15(1)(a) navedenega zakona določa, da: ‚[b]rez poseganja v določbe odstavkov 1(a), 2 in 3 tega člena, delavci, ki so bili zaposleni s prekinitvijo ali brez nje za več kot 24 mesecev v obdobju 30 mesecev, na istem ali različnem delovnem mestu v okviru istega podjetja ali iste skupine podjetij, pri čemer so sklenili vsaj dve pogodbi o zaposlitvi za določen čas, bodisi neposredno ali s posredovanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela, v skladu z enakimi ali različnimi postopki, ki se nanašajo na pogodbe, sklenjene za določen čas, pridobijo status stalnih delavcev. Določbe prejšnjega pododstavka se uporabljajo tudi v primeru prenosa podjetja ali subrogacije podjetja v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo.‘]?

3. Ali je treba člen 3(1) Direktive 2001/23 razlagati tako, da nasprotuje temu, da se [z zadevno] kolektivno pogodbo izključi možnost, da bi bile pravice in obveznosti, ki jih mora spoštovati novo podjetje ali subjekt, ki bo izvajal dejavnost, ki je predmet naročila, omejene izključno na pravice in obveznosti, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je delavec podpisal s podjetjem, ki zdaj ni več nosilec pogodbe o izvedbi javnega naročila, ter da to ni objektiven razlog za utemeljitev, da kolektivna pogodba nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki v členu 44 [zakona o delovnih razmerjih] določa prevzem vseh pravic in obveznosti, brez omejevanja na zadnjo pogodbo?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Pristojnost Sodišča

23 Španska vlada dvomi o pristojnosti Sodišča za odločanje o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ker želi predložitveno sodišče z vprašanji dejansko pridobiti razlago razmerja med različnimi določbami nacionalnega prava.

24 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je iz ustaljene sodne prakse Sodišča razvidno, da Sodišče v okviru postopka predhodnega odločanja ni pristojno za razlago nacionalnih zakonov in drugih predpisov (sodba z dne 30. septembra 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, točka 23 in navedena sodna praksa).

25 Vendar je treba v obravnavanem primeru predlog za sprejetje predhodne odločbe razumeti tako, da predložitveno sodišče Sodišča ne sprašuje o razlagi razmerja med zadevno kolektivno pogodbo in zakonom o delovnih razmerjih, temveč postavlja vprašanje, ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma in člen 3(1) Direktive 2001/23 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalnim predpisom, kot sta člen 24(2) in (5) ter člen 27(2) te kolektivne pogodbe.

26 Za ugotovitev pristojnosti Sodišča za odgovor na postavljena vprašanja je treba preveriti, ali je zadeva iz postopka v glavni stvari povezana s pravom Unije (sodba z dne 7. maja 2020, Parking in Interplastics, C-267/19 in C-323/19, EU:C:2020:351, točka 27).

27 V zvezi s tem zadostuje ugotovitev, da ni očitno, da se vsaj Direktiva 2001/23 za spor o glavni stvari ne uporablja, tako da pomeni navezno okoliščino s pravom Unije, ki upravičuje pristojnost Sodišča za odgovor na vprašanja, ki jih je postavilo predložitveno sodišče (glej po analogiji sodbo z dne 7. maja 2020, Parking in Interplastics, C-267/19 in C-323/19, EU:C:2020:351, točka 28).

28 Iz navedenega izhaja, da je Sodišče pristojno za odločanje o predlogu za sprejetje predhodne odločbe.

Dopustnost vprašanj za predhodno odločanje

29 Španska vlada in Evropska komisija menita, da postavljena vprašanja niso dopustna, ker so hipotetična, ker ni dejanskih elementov, ki bi Sodišču omogočali, da nanje odgovori, in ker ni celovitega opisa nacionalnega pravnega okvira.

30 V zvezi s tem je treba spomniti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih nacionalna sodišča zastavijo v pravnem in dejanskem okviru, ki so ga pristojna opredeliti sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preizkuša, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko odločanje o predlogu nacionalnega sodišča zavrne le, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku v glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, da bi lahko na zastavljena vprašanja dalo koristne odgovore (sodba z dne 30. januarja 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, točka 56 in navedena sodna praksa).

31 Iz ustaljene sodne prakse izhaja tudi to, da nujnost razlage prava Unije, ki je koristna za nacionalno sodišče, od tega sodišča zahteva, da opredeli pravni in dejanski okvir, v katerega se umeščajo vprašanja, ki jih postavlja, ali vsaj razloži dejstva, ki so bila podlaga za ta vprašanja. V predložitveni odločbi morajo poleg tega biti navedeni jasni razlogi, iz katerih se je nacionalno sodišče spraševalo o razlagi prava Unije in iz katerih je menilo, da je treba Sodišču predložiti vprašanje za predhodno odločanje (sodba z dne 30. januarja 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, točka 57 in navedena sodna praksa).

32 V obravnavanem primeru predložitveno sodišče v predlogu in odgovoru na zahtevo po informacijah, ki mu jo je poslalo Sodišče, zadostno navaja ne le razloge, iz katerih je Sodišču postavilo vprašanje o tem, kako je treba razlagati določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma in člen 3(1) Direktive 2001/23, ampak tudi razloge, iz katerih je ta razlaga potrebna za rešitev spora o glavni stvari.

33 To sodišče namreč meni, da te določbe prava Unije nasprotujejo določbam nacionalnega prava, kot sta člen 24(2) in (5) ter člen 27(2) zadevne kolektivne pogodbe, ki se zdijo upoštevne za rešitev spora o glavni stvari, ker je tožeča stranka v postopku v glavni stvari zaporedoma sklenila šest zaporednih pogodb *„fijos de obra“*, od katerih zadnja velja že več kot sedem let. Tako se po eni strani – po mnenju navedenega sodišča – v obravnavanem primeru uporabita tako odstavek 2 člena 24 te kolektivne pogodbe, v skladu s katerim je tako imenovana pogodba *„fijo de obra“* sklenjena za nedoločen čas, kot odstavek 5 tega člena, ki določa sklenitev zaporednih tovrstnih pogodb. Po drugi strani je iz predložitvene odločbe razvidno, da je prišlo do prenosa osebja v okviru javnega naročila za vzdrževanje vodnih omrežij v smislu člena 27 navedene kolektivne pogodbe.

34 Zato zahtevana razlaga ni očitno brez kakršne koli zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari in izpostavljeni problemi niso hipotetični, temveč se nanašajo na dejstva, o katerih med strankama poteka razprava v postopku v glavni stvari in ki jih mora predložitveno sodišče opredeliti.

35 Poleg tega ima Sodišče na voljo dejanske in pravne elemente, ki so potrebni za to, da lahko koristno odgovori na vprašanja predložitvenega sodišča. Ugotovljeno je namreč, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari z družbo Obras y Servicios Públicos sklenila zaporedne pogodbe, iz predložitvene odločbe pa je razvidno, da so te pogodbe tako imenovane pogodbe *„fijos de obra“*. Poleg tega mora Sodišče glede uporabe upoštevnih nacionalnih predpisov upoštevati položaj, ki ga navedeno sodišče šteje za ugotovljenega (glej v tem smislu sodbo z dne 8. junija 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, točka 36 in navedena sodna praksa).

36 Glede na zgoraj navedene ugotovitve so vprašanja za predhodno odločanje dopustna.

Vsebinska presoja

Prvo in drugo vprašanje

37 Uvodoma je treba opozoriti, da mora Sodišče v skladu s svojo ustaljeno sodno prakso v okviru postopka sodelovanja med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, ki je uveden s členom 267 PDEU, nacionalnemu sodišču podati koristen odgovor, ki mu omogoča rešitev spora, o katerem odloča. Za to mora Sodišče po potrebi preoblikovati predložena vprašanja. To, da je nacionalno sodišče vprašanje za predhodno odločanje formalno oblikovalo tako, da se je sklicevalo na nekatere določbe prava Unije, ne preprečuje, da Sodišče nacionalnemu sodišču ne bi predložilo vseh elementov razlage, ki bi lahko bili koristni pri sojenju o zadevi, o kateri to odloča, ne glede na to, ali jih je nacionalno sodišče v vprašanjih navedlo. V zvezi s tem mora Sodišče iz vseh informacij, ki jih je predložilo nacionalno sodišče, zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe, izluščiti elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora (sodba z dne 23. aprila 2020, Land Niedersachsen (Upoštevna pretekla delovna doba), C-710/18, EU:C:2020:299, točka 18 in navedena sodna praksa).

38 Predložitveno sodišče s prvim in drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma in Direktivo 2001/23 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, ki z odstopanjem od splošne ureditve, določene v nacionalnem pravu, dopušča veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, imenovanih „*fijos de obra*“, ne glede na njihovo trajanje.

39 Prvič, poudariti je treba, da čeprav se to sodišče v prvem in drugem vprašanju sklicuje na to direktivo, se razlogi, ki jih navaja v zvezi s tem, dejansko nanašajo na tretje vprašanje v delu, v katerem se nanašajo na člen 27(2) zadevne kolektivne pogodbe, tako da bodo vprašanja navedenega sodišča, ki se nanašajo na navedeno direktivo, preučena v okviru zadnjenavedenega vprašanja.

40 Drugič, v nasprotju s tem, kar meni predložitveno sodišče, določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma ni mogoče uporabiti za položaj, kakršen je ta v postopku v glavni stvari.

41 To sodišče se namreč, ne da bi opravilo poglobljeno analizo pogojev, na podlagi katerih bi bilo mogoče opredeliti upoštevno referenčno skupino za primerjavo, ki jo opravlja, sklicuje na to, da so delavci, zaposleni za določen čas, ki so tako kot tožeča stranka v postopku v glavni stvari sklenili zaporedne pogodbe, imenovane „*fijos de obra*“, v nasprotju s to določbo diskriminirani v primerjavi z delavci, zaposlenimi za določen čas, ki so sklenili pogodbe za posebno nalogo in ki pridobijo status delavca, zaposlenega za nedoločen čas, po sklenitvi več takih pogodb, če njihovo skupno trajanje presega tri leta. Ti dve vrsti delavcev, zaposlenih za določen čas, naj bi bili v primerljivem položaju v smislu navedene določbe.

42 Na prvem mestu je treba glede določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma opozoriti, da je načelo prepovedi diskriminacije v tem sporazumu uvedeno in konkretizirano samo v zvezi z različnim obravnavanjem delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki so v primerljivem položaju, zato morebitno različno obravnavanje nekaterih kategorij uslužbencev, zaposlenih za določen čas, ni zajeto z načelom prepovedi diskriminacije, določenim v tem sporazumu (sodba z dne 22. januarja 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, točka 52 in navedena sodna praksa).

43 Kot pa zatrjuje Komisija, je problematika spora o glavni stvari morebitna zloraba pogodb o zaposlitvi za določen čas, imenovanih „*fijos de obra*“. V teh okoliščinah in ob upoštevanju elementov, ki jih je navedlo predložitveno sodišče, je treba za to, da se predložitvenemu sodišču zagotovijo koristni elementi razlage, prvo in drugo vprašanje preoblikovati.

44 Iz predložitvene odločbe je namreč razvidno, da se Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (delovno sodišče št. 14 v Madridu) s temi vprašanji v resnici sprašuje, ali je treba določbo 5, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta v postopku v glavni stvari, na podlagi katere se lahko pogodbe o zaposlitvi za določen čas, imenovane „*fijos de obra*“, sklenejo zaporedoma, tako da delavci, kot so ti v postopku v glavni stvari, ki so sklenili take pogodbe, ohranijo status delavca za določen čas neomejeno dolgo, ali pa če je mogoče šteti, da je podaljšanje teh pogodb upravičeno iz „objektivnih razlogov“ v smislu točke 1(a) te določbe samo zato, ker ta nacionalna ureditev določa, da so te pogodbe sklenjene na splošno za eno samo gradbišče, ne glede na njegovo trajanje.

45 V zvezi s tem je treba opozoriti, da določba 5 okvirnega sporazuma, katere namen je uresničitev enega od ciljev tega okvirnega sporazuma, in sicer regulirati veriženje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, v točki 1 državam članicam nalaga dejansko in zavezujoče sprejetje vsaj enega od v njej naštetih ukrepov, kadar v njihovem nacionalnem pravu ni ustreznih pravnih ukrepov. Trije ukrepi, ki so tako našteti v točki 1, od (a) do (c), te določbe, se nanašajo na objektivne razloge, ki upravičujejo podaljšanje takih pogodb ali takih delovnih razmerij, na najdaljše skupno trajanje takih zaporednih pogodb ali delovnih razmerij oziroma na največje možno število njihovih podaljšanj (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 54 in navedena sodna praksa).

46 Države članice imajo v zvezi s tem polje proste presoje, saj lahko uporabijo enega ali več ukrepov, naštetih v določbi 5, točka 1, od (a) do (c), okvirnega sporazuma, ali že obstoječe ustrezne pravne ukrepe, pri čemer upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev. Tako določba 5, točka 1, okvirnega sporazuma za države članice določa splošen cilj preprečevanja takih zlorab, pri tem pa jim prepušča izbiro sredstev za uresničitev tega cilja, če le ne ogrozijo cilja ali polnega učinka tega okvirnega sporazuma (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točki 55 in 56 ter navedena sodna praksa).

47 Določba 5 okvirnega sporazuma ne določa posebnih sankcij v primeru ugotovitve zlorab. V takem primeru morajo nacionalni organi sprejeti ukrepe, ki morajo biti ne le sorazmerni, ampak tudi dovolj učinkoviti in odvračilni, da zagotovijo polni učinek pravil, sprejetih za izvajanje okvirnega sporazuma (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 57 in navedena sodna praksa).

48 Tako določba 5 okvirnega sporazuma državam članicam ne nalaga splošne obveznosti, da predpišejo transformacijo pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbo za nedoločen čas. Vendar mora nacionalni pravni red zadevne države članice določati drug učinkovit ukrep za preprečevanje in po potrebi sankcioniranje zlorabe, ki izhaja iz veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 58 in navedena sodna praksa).

49 Če je podana zloraba veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, mora obstajati možnost, da se uporabi ukrep, ki dejansko in enakovredno zagotavlja varstvo delavcev, da bi se ta zloraba ustrezno sankcionirala in da bi se posledice kršitve prava Unije odpravile. V skladu s samim besedilom člena 2, prvi odstavek, Direktive 1999/70 morajo namreč države članice „uvesti potrebne ukrepe […] tako, da bodo vedno lahko zagotavljale rezultate, ki jih nalaga ta direktiva“ (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 59 in navedena sodna praksa).

50 Poleg tega je treba spomniti, da Sodišče ni pristojno za odločanje o razlagi določb nacionalnega prava, saj je to naloga pristojnih nacionalnih sodišč, ki morajo ugotoviti, ali so zahteve, predpisane z določbo 5 okvirnega sporazuma, izpolnjene z določbami nacionalne ureditve, ki se uporabi (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 60 in navedena sodna praksa).

51 V obravnavanem primeru mora torej predložitveno sodišče presoditi, v kolikšnem obsegu pogoji uporabe in dejansko izvajanje upoštevnih določb nacionalnega prava pomenijo primeren ukrep za preprečevanje in, po potrebi, sankcioniranje zlorabe, ki izhaja iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas (glej po analogiji sodbo z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 61 in navedena sodna praksa).

52 Vendar lahko Sodišče, ko odloča o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, poda pojasnila, ki nacionalno sodišče usmerjajo pri njegovi presoji (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 62 in navedena sodna praksa).

53 V teh okoliščinah je treba preveriti, ali je nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari, in sicer člen 24(2) in (5) zadevne kolektivne pogodbe, ki po mnenju predložitvenega sodišča omogoča sklepanje zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v gradbenem sektorju, imenovanih *„fijos de obra“*, lahko eden od ukrepov iz določbe 5, točka 1, od (a) do (c), okvirnega sporazuma.

54 Prvič, razvidno je, da člen 24 te kolektivne pogodbe v zvezi s tako imenovanimi pogodbami *„fijos de obra“* v odstavkih 2 in 5 ne določa „najdaljšega skupnega trajanja zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas“ v smislu točke 1(b) te določbe. Nasprotno, iz člena 24(2) navedene kolektivne pogodbe izrecno izhaja, da se tako imenovane pogodbe *„fijos de obra“* sklenejo neodvisno od njihovega trajanja.

55 Vendar, čeprav je za opredelitev pravnega in dejanskega okvira odgovorno predložitveno sodišče in čeprav Sodišče ne more preveriti njegove pravilnosti, kot izhaja iz sodne prakse, navedene v točkah 30 in 35 te sodbe, je treba poudariti, da iz pisnega stališča španske vlade izhaja, da bi člen 24(3) zadevne kolektivne pogodbe lahko pomenil ukrep, katerega namen je preprečevanje zlorab veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas v smislu določbe 5, točka 1, okvirnega sporazuma, in zlasti določitev „najdaljšega skupnega trajanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas“ v smislu točke 1(b) te določbe, ker naj bi bilo z njim opravljanje dela za isto podjetje v različnih obratih v isti pokrajini omejeno na tri zaporedna leta, razen v posebnih okoliščinah.

56 Zato mora navedeno sodišče na podlagi sodne prakse, navedene v točki 51 te sodbe, preveriti, ali je ta ukrep v obravnavanem primeru primeren ukrep za preprečevanje zlorab veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas v smislu navedene določbe.

57 Drugič, prav tako s pridržkom preverjanj, ki jih mora opraviti navedeno sodišče, za to vrsto pogodb ni nacionalnega ukrepa, ki bi določal „največje število obnovitev“ v smislu določbe 5, točka 1(c), okvirnega sporazuma.

58 Tretjič, preveriti je treba, ali nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari določa ukrep, ki spada med „objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev“ zaporednih pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas v smislu določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma.

59 V zvezi s tem iz sodne prakse Sodišča izhaja, da je treba pojem „objektivni razlog“ v smislu določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma razumeti tako, da se nanaša na določene in konkretne okoliščine, ki so značilne za 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 posebne narave nalog, za katerih izvedbo so bile sklenjene take pogodbe, in značilnosti, ki so z njimi neločljivo povezane, ali pa, odvisno od primera, posledica sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 66 in navedena sodna praksa).

60 Nacionalna določba, ki bi zgolj na splošno in abstraktno z zakonsko ali podzakonsko normo dovolila veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, pa ne bi bila v skladu z zahtevami, navedenimi v prejšnji točki te sodbe (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 67 in navedena sodna praksa).

61 Na podlagi take povsem formalne določbe namreč ni mogoče izpeljati objektivnih in preglednih meril za preizkus, ali podaljšanje takih pogodb dejansko zadovoljuje resnično potrebo, ali se s tem podaljšanjem lahko doseže cilj, ki se mu sledi, in ali je za ta namen to nujno. Taka določba pomeni torej dejansko tveganje, da se bodo tovrstne pogodbe zlorabljale, ter zato ni združljiva s ciljem in polnim učinkom okvirnega sporazuma (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 68 in navedena sodna praksa).

62 Kot je sicer Sodišče večkrat razsodilo, podaljševanje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas za zadovoljitev potreb, ki dejansko niso začasne, temveč stalne in trajne, namreč ni upravičeno v smislu določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma, saj je taka uporaba pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas v neposrednem nasprotju s predpostavko, na kateri temelji navedeni okvirni sporazum, in sicer, da so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas prevladujoča oblika delovnih razmerij, čeprav so pogodbe o zaposlitvi za določen čas značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 76 in navedena sodna praksa).

63 Spoštovanje določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma torej zahteva konkretno preverjanje, da je namen podaljšanja zaporednih pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas premostitev začasnih potreb in da se nacionalna določba, kot je ta v postopku v glavni stvari, ne uporablja v bistvu za zadostitev stalne in trajne potrebe delodajalca po zaposlenih (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 77 in navedena sodna praksa).

64 Zato je treba v vsakem posameznem primeru preizkusiti vse okoliščine primera in pri tem med drugim upoštevati število teh zaporednih pogodb, ki so bile sklenjene z isto osebo ali za opravljanje istega dela, da se tako izključi možnost, da bi se sklepale pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja za določen čas – tudi če je očitno, da so sklenjene zaradi potrebe po nadomeščanju – ki pomenijo zlorabo s strani delodajalcev (sodba z dne 26. novembra 2014, Mascolo in drugi, C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 in C-418/13, EU:C:2014:2401, točka 102 in navedena sodna praksa).

65 Glede postopka v glavni stvari je iz odstavka 2 člena 24 zadevne kolektivne pogodbe razvidno, kot poudarja predložitveno sodišče, da so tako imenovane pogodbe „fijos de obra“ na splošno sklenjene za eno samo gradbišče, ne glede na njegovo trajanje. Odstavek 5 tega člena določa, da „[z]aposlitev na različnih delovnih mestih s prekinitvijo ali brez nje na podlagi vsaj dveh pogodb ‚fijos de obra‘, sklenjenih z istim podjetjem […], […] ne pomeni pridobitve statusa delavca, zaposlenega za nedoločen čas“.

66 Tako člen 24 te kolektivne pogodbe omogoča veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, imenovanih „*fijos de obra*“, pri čemer je zaposlitev zadevnega delavca za vsako sklenjeno pogodbo načeloma omejena na eno samo gradbišče. Ta omejitev pogodb na eno samo gradbišče je glede na informacije, ki jih je predložilo predložitveno sodišče, edini ukrep, določen za to vrsto pogodb, ki lahko pomeni „objektivni razlog“ v smislu določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma.

67 V teh okoliščinah je treba upoštevati stališča, ki so jih podale družbi Obras y Servicios Públicos in Acciona Agua ter španska vlada, v skladu s katerimi tretja dodatna določba zakona 32/2006 in tretja dodatna določba zakona o delovnih razmerjih upoštevata posebnosti gradbenega sektorja in potrebo po določitvi ustreznejših posebnih meril z napotitvijo na kolektivna pogajanja, katerih cilj je prilagoditi pogodbo o zaposlitvi za določen čas za delo ali storitev, ki je jasno opredeljena v predpisih, ki zagotavljajo večjo stabilnost zaposlitve delavcev ter boljšo varnost in zdravje pri delu. Z zadevno

kolektivno pogodbo naj bi bila z uporabo te pristojnosti uvedena pogodba, imenovana „*fijo de obra*“, ki naj bi v primeru tveganja zlorabe zaporednih pogodb te vrste določala merila za preprečevanje zlorab.

68 Čeprav bi dejstvo, da je delavec razporejen na „eno gradbišče“, glede na posebnosti gradbenega sektorja lahko pomenilo „določeno in konkretno okoliščino, ki je značilna za določeno dejavnost“ v smislu sodne prakse, navedene v točki 59 te sodbe, pa je treba ob upoštevanju preverjanj, ki jih mora opraviti predložitveno sodišče, poudariti, da ni mogoče šteti, da člen 24 zadevne kolektivne pogodbe lahko upraviči uporabo zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v smislu sodne prakse, navedene v točkah 60 in 61 te sodbe, saj ta člen pomeni dejansko tveganje za zlorabo tovrstnih pogodb.

69 V skladu z odstavkom 2 navedenega člena je namreč sklenitev pogodbe, imenovane „*fijo de obra*“, omejena „na splošno“ na le eno gradbišče, tako da ta določba ne izključuje možnosti sklenitve take pogodbe za več gradbišč. Poleg tega odstavek 5 istega člena omogoča sklenitev več tovrstnih pogodb z istim podjetjem za različna delovna mesta. Tako se zdi, da omejitev pogodbe na eno samo gradbišče, določena v navedenem odstavku 2, sicer velja za vsako posamezno pogodbo, imenovano „*fijo de obra*“, vendar je mogoče na podlagi tega odstavka 5 zaporedoma skleniti več tovrstnih pogodb za različna gradbišča.

70 Vsekakor je treba ugotoviti, kot je to storila Komisija, da ureditev, kot je ta iz člena 24(2) in (5) te kolektivne pogodbe, v skladu s katero vsaka posamezna zaposlitev načeloma omejuje dodelitev zadevnega delavca na eno samo gradbišče, vendar omogoča podaljševanje pogodb, imenovanih „fijos de obra“, neomejeno dolgo, zaradi kumulativnega učinka teh zaporednih pogodb oziroma njihovega seštevanja, kaže na to, da ta delavec dejansko stalno in trajno opravlja naloge, ki spadajo v redno dejavnost subjekta ali podjetja, ki ga zaposluje.

71 Položaj iz postopka v glavni stvari odlično ponazarja to ugotovitev, saj je tožeča stranka v postopku v glavni stvari z družbo Obras y Servicios Públicos sklenila šest zaporednih pogodb, imenovanih „*fijos de obra*“, v skupnem trajanju več kot 25 let.

72 Iz tega v skladu s sodno prakso, navedeno v točkah od 62 do 64 te sodbe, izhaja, da nacionalna ureditev, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki omogoča zadovoljitev potreb, ki niso začasne, temveč, nasprotno, stalne in trajne, ni upravičena glede na določbo 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma.

73 V teh okoliščinah, razen če obstajajo „ustrezni pravni ukrepi za preprečevanje zlorab“ v smislu določbe 5, točka 1, tega okvirnega sporazuma, ki urejajo tako imenovane pogodbe „*fijos de obra*“ – kar mora preveriti predložitveno sodišče – taka ureditev ne preprečuje zlorab v smislu te določbe 5, točka 1, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas. V okviru te preučitve mora to sodišče zlasti preveriti, ali se – kot trdita družbi Obras y Servicios Públicos in Acciona Agua – delavcem, zaposlenim za določen čas na podlagi tako imenovane pogodbe „*fijo de obra*“, prizna odpravnina, in če je tako, ali je taka odpravnina primerna za preprečevanje in po potrebi sankcioniranje takih zlorab ter jo je mogoče opredeliti kot „ustrezen pravni ukrep“ v smislu navedene določbe 5, točka 1.

74 V zvezi s tem je treba spomniti, da je Sodišče razsodilo, da mora biti dodelitev odpravnine, da bi bila „ustrezni pravni ukrep“ v smislu določbe 5 okvirnega sporazuma, namenjena posebej izravnavi učinkov zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas. Poleg tega mora biti dodeljena odpravnina ne le sorazmerna, ampak tudi dovolj učinkovita in odvračilna, da se zagotovi polna učinkovitost te določbe (glej sodbo z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točki 103 in 104 ter navedena sodna praksa).

75 Poleg tega je treba spomniti, da je Sodišče presodilo, da določba 5, točka 1, okvirnega sporazuma ni brezpogojna in dovolj natančna, da bi se posameznik lahko skliceval nanjo pred nacionalnim sodiščem. Na tako določbo prava Unije, ki nima neposrednega učinka, se torej v okviru spora, ki

spada na področje prava Unije, ni mogoče sklicevati, zato da se ne bi uporabila določba nacionalnega prava, ki je v nasprotju z njo. Nacionalno sodišče zato ni zavezano, da ne uporabi določbe nacionalnega prava, ki je v nasprotju s to določbo okvirnega sporazuma (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točke od 118 do 120 in navedena sodna praksa).

76 Po tem pojasnilu je treba opozoriti, da so nacionalna sodišča pri uporabi nacionalnega prava to pravo dolžna razlagati, kolikor je mogoče, ob upoštevanju besedila in namena zadevne direktive, da bi se dosegel v njej določeni cilj in s tem skladnost s členom 288, tretji odstavek, PDEU (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 121 in navedena sodna praksa).

77 Obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevnih pravil nacionalnega prava sklicuje na vsebino direktive, je sicer omejena s splošnimi pravnimi načeli, zlasti z načeloma pravne varnosti in prepovedi retroaktivnosti, in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem* (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 123 in navedena sodna praksa).

78 Vendar načelo skladne razlage zahteva, da nacionalna sodišča ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in z uporabo načinov razlage, ki so uveljavljeni v nacionalnem pravu, naredijo vse, kar je v njihovi pristojnosti, da zagotovijo polni učinek zadevne direktive in dosežejo rešitev v skladu z njenim ciljem (sodba z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 124 in navedena sodna praksa).

79 Tako mora predložitveno sodišče med drugim preveriti, ali sodna praksa Tribunal Supremo (vrhovno sodišče, Španija) omogoča tako razlago zadevnih nacionalnih določb. Po navedbah Komisije namreč zadnjenavedeno sodišče za tako imenovane pogodbe *„fijos de obra“*, ki jih ureja zadevna kolektivna pogodba, uporablja roke, določene v členu 15(5) zakona o delovnih razmerjih, tako da delavec, če je sklenil vsaj dve tovrstni pogodbi in je bil prekoračen zakonski rok iz te določbe, pridobi status delavca, zaposlenega za nedoločen čas.

80 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvo in drugo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 5, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da mora nacionalno sodišče v skladu z vsemi pravili nacionalnega prava, ki se uporabljajo, presoditi, ali omejitev – razen v posebnih okoliščinah – zaposlitve delavcev za določen čas na podlagi tako imenovanih pogodb *„fijos de obra“* s strani istega podjetja na različnih mestih opravljanja dela v isti pokrajini na tri zaporedna leta in dodelitev odpravnine navedenim delavcem – pod pogojem, da nacionalno sodišče ugotovi, da sta bila ta ukrepa v zvezi z navedenimi delavci dejansko sprejeta – pomenita primerna ukrepa, da se preprečijo in po potrebi sankcionirajo zlorabe, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, oziroma „ustrezna pravna ukrepa“ v smislu te določbe 5, točka 1. Vsekakor organi zadevne države članice take nacionalne zakonodaje ne smejo uporabljati tako, da bi se štelo, da je podaljšanje zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, imenovanih *„fijos de obra“*, upravičeno iz „objektivnih razlogov“ v smislu določbe 5, točka 1(a), tega okvirnega sporazuma zgolj zato, ker je vsaka od teh pogodb sklenjena na splošno za eno samo gradbišče, ne glede na njegovo trajanje, saj taka nacionalna zakonodaja v praksi ne preprečuje, da zadevni delodajalec s takim podaljšanjem zadovoljuje stalne in trajne potrebe po zaposlenih.

Tretje vprašanje

81 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero so ob prenosu osebja v okviru javnih naročil pravice in obveznosti prenesenega delavca, ki jih mora spoštovati podjetje, ki vstopa, omejene samo na tiste, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je ta delavec sklenil s podjetjem, ki izstopa.

82 Na prvem mestu člen 1(1)(a) Direktive 2001/23 določa, da se ta direktiva uporablja za vsak prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve.

83 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča v zvezi s tem izhaja, da področje uporabe Direktive 2001/23 obsega vse primere spremembe – v okviru pogodbenih razmerij – fizične ali pravne osebe, ki je odgovorna za obratovanje podjetja in ki prevzame obveznosti delodajalca do zaposlenih v podjetju. Tako za uporabo Direktive 2001/23 ni nujno, da med odsvojiteljem in pridobiteljem obstaja neposredno pogodbeno razmerje, saj se prenos lahko opravi s posredovanjem tretje osebe (sodba z dne 11. julija 2018, Somoza Hermo in Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, točka 27 in navedena sodna praksa).

84 V tem okviru je treba poudariti, da v nasprotju s tem, kar v bistvu trdita družba Acciona Agua in španska vlada, to, da gre v obravnavanem primeru za prenos osebja po predodelitvi javnega naročila, v okviru katerega je podjetje, ki vstopa, prevzelo bistveni del osebja, ki ga je podjetje, ki izstopa, namenilo za izvedbo tega javnega naročila, ne izključuje uporabe Direktive 2001/23.

85 Najprej, Sodišče je namreč že razsodilo, da to, da je prenos posledica enostranskih odločitev državnih organov, in ne dogovora, ne izključuje uporabe Direktive 2001/23 (sodba z dne 20. julija 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, točka 38 in navedena sodna praksa).

86 Dalje, neobstoj pogodbene vezi med podjetjema, ki jima je bilo zaporedoma zaupano zadevno javno naročilo, ne vpliva na odgovor na vprašanje, ali se Direktiva 2001/23 uporablja za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari (glej v tem smislu sodbo z dne 11. julija 2018, Somoza Hermo in Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, točka 28).

87 Nazadnje, čeprav je bil prevzem osebja družbi Acciona Agua naložen s kolektivno pogodbo, ta okoliščina ne vpliva na dejstvo, da se prenos nanaša na gospodarsko enoto (glej po analogiji sodbo z dne 11. julija 2018, Somoza Hermo in Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, točka 38).

88 Na drugem mestu se v skladu s členom 1(1)(b) Direktive 2001/23 za prenos šteje prenos gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto, se pravi organiziranega skupka virov, katerega cilj je opravljanje gospodarske dejavnosti, ne glede na to, ali je ta dejavnost glavna ali stranska. Pojem „enota“ tako napotuje na organiziran skupek oseb in premoženja, ki omogoča opravljanje gospodarske dejavnosti, ki uresničuje lasten cilj (sodba z dne 27. februarja 2020, Grafe in Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, točka 22).

89 Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da je odločilno merilo za ugotovitev, ali gre za tak prenos, da gospodarska enota ohrani svojo identiteto, kar je razvidno zlasti iz tega, da se njeno poslovanje dejansko nadaljuje ali ponovno začne (glej v tem smislu sodbo z dne 27. februarja 2020, Grafe in Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, točka 23 in navedena sodna praksa).

90 Pri ugotavljanju, ali je ta pogoj izpolnjen, je treba upoštevati vse dejanske okoliščine, ki so značilne za zadevni posel, med katerimi so zlasti vrsta zadevnega podjetja ali obrata; ali je bil opravljen prenos opredmetenih sredstev, kot so nepremičnine in premičnine; vrednost neopredmetenih sredstev ob prenosu; ali je novi delodajalec prevzel večino zaposlenih; ali je bil opravljen morebiten prenos strank; stopnja podobnosti dejavnosti, ki se opravljajo pred prenosom in po njem, in trajanje morebitne prekinitve teh dejavnosti. Vendar ti elementi pomenijo le delne vidike potrebne celostne presoje in jih zato ni mogoče presojati ločeno (sodba z dne 27. februarja 2020, Grafe in Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, točka 24 in navedena sodna praksa).

91 Natančneje, Sodišče je menilo, da mora nacionalno sodišče pri presoji dejanskih okoliščin, ki opredeljujejo zadevni posel, med drugim upoštevati vrsto podjetja ali obrata, za katerega gre. Iz tega izhaja, da je pomen, ki ga je treba pripisati različnim merilom za obstoj prenosa v smislu Direktive

2001/23, nujno različen glede na dejavnost, ki se opravlja, ali celo način proizvodnje ali poslovanja zadevnega podjetja, obrata ali dela obrata (sodba z dne 11. julija 2018, Somoza Hermo in Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, točki 31 in 32 ter navedena sodna praksa).

92 Sodišče je že ugotovilo, da lahko gospodarska enota v nekaterih sektorjih deluje brez kakršnih koli pomembnih opredmetenih ali neopredmetenih sredstev, tako da ohranitev njene identitete po poslu, katerega predmet je, logično ne more biti odvisna od prenosa takih sredstev (sodba z dne 11. julija 2018, Somoza Hermo in Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, točka 33 in navedena sodna praksa).

93 Sodišče je tako odločilo, da ker lahko v nekaterih sektorjih, v katerih dejavnost temelji predvsem na delovni sili, kar zlasti velja, kadar neka dejavnost ne zahteva uporabe posebnih materialnih sredstev, skupina delavcev, ki jo trajno združuje skupna dejavnost, pomeni gospodarsko enoto, lahko taka enota ohrani identiteto tudi po prenosu, kadar novo vodstvo podjetja ne le nadaljuje zadevno dejavnost, ampak prevzame tudi bistveni del – tako po številu kot strokovnem znanju – zaposlenih, ki jim je njegov predhodnik posebej dodelil to nalogo. V tem primeru novo vodstvo podjetja tako prevzame organiziran skupek sredstev, ki mu omogoča stabilno nadaljevanje dejavnosti ali nekaterih dejavnosti podjetja odsvojitelja (sodba z dne 11. julija 2018, Somoza Hermo in Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, točki 34 in 35 ter navedena sodna praksa).

94 Iz navedenega izhaja, da je za opredelitev prenosa potrebnih nekaj dejanskih ugotovitev, pri čemer mora to vprašanje *in concreto* presoditi nacionalno sodišče ob upoštevanju meril, ki jih je določilo Sodišče, in ciljev, ki jim sledi Direktiva 2001/23, kot so navedeni zlasti v uvodni izjavi 3 te direktive (sodba z dne 27. februarja 2020, Grafe in Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, točka 27 in navedena sodna praksa).

95 Zato mora predložitveno sodišče glede na zgornje ugotovitve in ob upoštevanju vseh dejanskih okoliščin, ki so značilne za transakcijo iz postopka v glavni stvari, presoditi, ali je treba to transakcijo šteti za prenos podjetja v smislu Direktive 2001/23.

96 V ta namen mora zlasti preveriti, ali dejavnost iz postopka v glavni stvari, kot je navedlo v predložitveni odločbi, ne zahteva posebne opreme in zato temelji predvsem na delovni sili, ali pa, nasprotno, kot trdita družbi Obras y Servicios Públicos in Acciona Agua, te dejavnosti ni mogoče opredeliti kot dejavnost, ki temelji predvsem na delovni sili, ker naj bi ta bila očitno pomožni element v primerjavi z materialnimi elementi, ki so potrebni za izvedbo zadevnega javnega naročila in ki niso bili preneseni.

97 Ob upoštevanju teh elementov je treba pojasniti, prvič, da poleg primera, v katerem dejavnost pretežno temelji na delovni sili, ki je v skladu s sodno prakso, navedeno v točki 93 te sodbe, v položaju, v katerem opredmetena sredstva, kot so stavbe in premičnine, niso nujno potrebna za dobro delovanje zadevne enote, ali pa so delovna sila in opredmetena sredstva enako pomembni za dobro delovanje te enote, podjetje, ki vstopa, pa nadaljuje dejavnost podjetja, ki izstopa, in je prvonavedeno prevzelo večino zaposlenih, to, da opredmetena sredstva niso bila prenesena, ne preprečuje, da bi se razsodilo, da gospodarska enota lahko ohrani identiteto po prenosu, tako da bi bilo treba ugotoviti, da je prišlo do „prenosa podjetja“ v smislu člena 1(1) Direktive 2001/23.

98 Ta rešitev namreč ne spada le v logiko ciljev, ki jim sledi ta direktiva, kot so zlasti navedeni v uvodni izjavi 3 te direktive, in sicer varstvo delavcev v primeru, ko se spremeni delodajalec, da se zagotovi ohranitev njihovih pravic, ampak je tudi v skladu s sodno prakso, navedeno v točki 92 te sodbe, v skladu s katero ohranitev identitete gospodarske enote, ki lahko deluje brez znatnih opredmetenih ali neopredmetenih sredstev, po transakciji, katere predmet je, ne more biti odvisna od takih sredstev.

99 Drugič, spomniti je treba na sodno prakso Sodišča, v skladu s katero mora neobstoj prenosa precejšnjega dela takih sredstev, ki so potrebna za dobro delovanje enote, s prejšnjega na novega nosilca javnega naročila, voditi do ugotovitve, da enota ne ohrani svoje identitete (glej v tem smislu sodbo z dne 25. januarja 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, točka 42).

100 Vendar iz te sodne prakse ni mogoče sklepati, da je treba prenos opredmetenih sredstev *in abstracto* šteti za edini odločilni dejavnik prenosa podjetja, katerega dejavnost se nanaša na sektor, v katerem opredmetena sredstva pomembno prispevajo k opravljanju te dejavnosti. Zato mora predložitveno sodišče pri ugotavljanju, ali neobstoj prenosa poslovnih sredstev pomeni oviro za opredelitev kot prenos podjetja, upoštevati okoliščine zadeve, o kateri odloča (glej v tem smislu sodbo z dne 27. februarja 2020, Grafe in Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, točki 30 in 31).

101 Na tretjem mestu člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 določa načelo, po katerem se pravice in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, prenesejo na pridobitelja.

102 V zvezi s tem je treba najprej opozoriti, da je namen Direktive 2001/23 zagotoviti ohranitev pravic delavcev v primeru spremembe delodajalca, tako da delavcem omogoča, da ostanejo zaposleni pri novem delodajalcu pod enakimi pogoji, kot so bili dogovorjeni z odsvojiteljem. Namen te direktive je, kolikor je mogoče, zagotoviti ohranitev pogodb ali delovnih razmerij – brez sprememb – s pridobiteljem, da se prepreči, da bi bili zadevni delavci postavljeni v slabši položaj le zaradi prenosa. Zato se na navedeno direktivo ni mogoče učinkovito sklicevati za dosego izboljšanja pogojev plačila ali drugih delovnih pogojev ob prenosu podjetja (sodba z dne 26. marca 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, točka 25 in navedena sodna praksa).

103 Poleg tega je treba poudariti, da čeprav je treba v skladu s ciljem Direktive 2001/23 varovati interese delavcev, ki jih zadeva prenos, pa se ne smejo spregledati interesi pridobitelja, ki mora biti sposoben izvesti prilagoditve in spremembe, potrebne za nadaljevanje njegove dejavnosti. Namen te direktive ni le varstvo interesov delavcev ob prenosu podjetja, ampak tudi zagotovitev pravičnega ravnotežja med interesi teh delavcev na eni strani in interesi pridobitelja na drugi (sodba z dne 26. marca 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, točka 26 in navedena sodna praksa).

104 V obravnavanem primeru iz člena 27(2), prvi pododstavek, zadevne kolektivne pogodbe izhaja, da mora podjetje, ki vstopa, spoštovati pravice in obveznosti, ki so bile prenesenim delavcem priznane v okviru delovnega razmerja s podjetjem, ki izstopa. Poleg tega so na podlagi člena 27(2), drugi pododstavek, te kolektivne pogodbe te pravice in obveznosti omejene izključno na tiste, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je ta delavec sklenil s podjetjem, ki izstopa, ne da bi bilo podjetje, ki vstopa, vezano na kakršno koli prejšnjo pogodbo ali sporazum, zlasti glede priznavanja dopolnjenih let službovanja, razen če so bile delavcu take pravice že priznane s pravnomočno sodbo, izdano pred prenosom, in če so bile te pravice podjetju, ki vstopa, sporočene v roku in v skladu s podrobnimi pravili iz člena 27 navedene kolektivne pogodbe.

105 V tem okviru predložitveno sodišče dvomi o združljivosti člena 27(2), drugi pododstavek, te kolektivne pogodbe s členom 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23.

106 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da omejitev priznanja pravic delavca v okviru delovnega razmerja s podjetjem, ki vstopa, na tiste, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je ta sklenil s podjetjem, ki izstopa, pomeni prav ohranitev teh pravic ob prenosu zaposlenih, kar ustreza cilju te direktive, ki je zagotoviti ohranitev pravic delavcev v primeru spremembe delodajalca in jim omogočiti, da ostanejo zaposleni pri novem delodajalcu pod enakimi pogoji, kot so bili dogovorjeni z odsvojiteljem. Poleg tega navedena določba ne omejuje le pravic, ampak tudi obveznosti prenesenega delavca na obveznosti, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je sklenil s podjetjem, ki izstopa.

107 V zvezi z, natančneje, delovno dobo pri delodajalcu je treba opozoriti, da je Sodišče razsodilo, da mora pridobitelj pri izračunu pravic finančne narave, kot je odpravnina ob prenehanju pogodbe ali povišanja plače, upoštevati vsa leta službovanja prenesenega osebja, če ta obveznost izhaja iz delovnega razmerja med tem osebjem in odsvojiteljem in v skladu s podrobnimi pravili, dogovorjenimi v okviru tega razmerja (sodba z dne 6. aprila 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, točka 22 in navedena sodna praksa).

108 V obravnavanem primeru pa v zvezi s tem zadostuje ugotovitev, da iz predložitvene odločbe ne izhaja, da je delovna doba pri delodajalcu, ki jo podjetje v skladu s členom 27(2) zadevne kolektivne pogodbe prizna delavcem, ki so bili dejansko preneseni v smislu te določbe, manj ugodna za te delavce kot delovna doba pri delodajalcu, ki jim jo je pred tem prenosom priznalo podjetje, ki izstopa.

109 Nasprotno, iz navedene odločbe je razvidno, da je družba Obras y Servicios Públicos tožeči stranki v postopku v glavni stvari priznala delovno dobo pri tem delodajalcu, izračunano od 1. januarja 2014, kar ustreza delovni dobi, ki izhaja iz zadnje pogodbe, ki jo je ta sklenila s to družbo. Ker torej drugi pododstavek navedene določbe delovno dobo, ki jo mora družba Acciona Agua priznati tožeči stranki iz postopka v glavni stvari, omejuje na delovno dobo, ki izhaja iz zadnje pogodbe, ki jo je ta sklenila z družbo Obras y Servicios Públicos, je posledica uporabe te določbe ta, da se je delovna doba, ki ji jo je priznala ta družba, ohranila v okviru njenega prenosa.

110 Priznanje – ob prenosu osebja – pravic delavcu, ki jih ni imel pred tem prenosom, zlasti delovne dobe pri delodajalcu, pa bi pomenilo izboljšanje njegovih delovnih pogojev, kar ni določeno v Direktivi 2001/23, kot je razvidno iz sodne prakse, navedene v točki 102 te sodbe.

111 Poleg tega je člen 27(2), drugi pododstavek, zadevne kolektivne pogodbe del te logike, saj določa izjemo od omejitve pravic prenesenega delavca na pravice, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je sklenil s podjetjem, ki izstopa, če so bile delavcu take pravice že priznane s pravnomočno sodbo, izdano pred prenosom, in če so bile te pravice v roku in v skladu s podrobnimi pravili iz člena 27 te kolektivne pogodbe sporočene podjetju, ki vstopa. Ta izjema namreč omogoča, da se prenesenemu delavcu zagotovi ohranitev pravic, ki so mu bile priznane v okviru delovnega razmerja s podjetjem, ki izstopa.

112 V tem okviru se za predložitveno sodišče postavlja le vprašanje, katere pravice je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari imela pri družbi Obras y Servicios Públicos pred prenosom, zlasti ali je bila žrtev zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas v smislu določbe 5, točka 1, okvirnega sporazuma, ki je predmet prvih dveh vprašanj, in ali bi zato morala pred prenosom pridobiti status delavca, zaposlenega za nedoločen čas, v tem primeru pa bi morala ta status uživati tudi v okviru tega prenosa.

113 V zvezi s tem je treba spomniti, da je Sodišče razsodilo, da uporaba Direktive 2001/23 ne posega v varstvo, ki ga je delavec lahko deležen zoper zlorabo veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas na podlagi drugih določb prava Unije, zlasti okvirnega sporazuma, niti v to, kako jih Sodišče razlaga (sklep z dne 15. septembra 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, točka 36).

114 Glede na zgoraj navedeno je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero so ob prenosu osebja v okviru javnih naročil pravice in obveznosti prenesenega delavca, ki jih mora spoštovati podjetje, ki vstopa, omejene izključno na tiste, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je ta delavec sklenil s podjetjem, ki izstopa, pod pogojem, da uporaba te ureditve ne povzroči, da je navedeni delavec zgolj zaradi tega prenosa postavljen v slabši položaj, kar mora preveriti predložitveno sodišče.

Stroški

115 Ker je ta postopek za stranke 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 (sedmi senat) razsodilo:

1. **Določbo 5, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je priložen 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 mora nacionalno sodišče v skladu z vsemi pravili nacionalnega prava, ki se uporabljajo, presoditi, ali omejitev – razen v posebnih okoliščinah – zaposlitve delavcev za določen čas na podlagi tako imenovanih pogodb *„fijos de obra“* s strani istega podjetja na različnih mestih opravljanja dela v isti pokrajini na tri zaporedna leta in dodelitev odpravnine navedenim delavcem – pod pogojem, da nacionalno sodišče ugotovi, da sta bila ta ukrepa v zvezi z navedenimi delavci dejansko sprejeta – pomenita primerna ukrepa, da se preprečijo in po potrebi sankcionirajo zlorabe, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, oziroma „ustrezna pravna ukrepa“ v smislu te določbe 5, točka 1. Vsekakor organi zadevne države članice take nacionalne zakonodaje ne smejo uporabljati tako, da bi se štelo, da je podaljšanje zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, imenovanih *„fijos de obra“*, upravičeno iz „objektivnih razlogov“ v smislu določbe 5, točka 1(a), tega okvirnega sporazuma zgolj zato, ker je vsaka od teh pogodb sklenjena na splošno za eno samo gradbišče, ne glede na njegovo trajanje, saj taka nacionalna zakonodaja v praksi ne preprečuje, da zadevni delodajalec s takim podaljšanjem zadovoljuje stalne in trajne potrebe po zaposlenih.**

2. **Člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero so ob prenosu osebja v okviru javnih naročil pravice in obveznosti prenesenega delavca, ki jih mora spoštovati podjetje, ki vstopa, omejene izključno na tiste, ki izhajajo iz zadnje pogodbe, ki jo je ta delavec sklenil s podjetjem, ki izstopa, pod pogojem, da uporaba te ureditve ne povzroči, da je navedeni delavec zgolj zaradi tega prenosa postavljen v slabši položaj, kar mora preveriti predložitveno sodišče.**

Podpisi