Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (deseti senat)

z dne 14. septembra 2016*

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Direktiva 1999/70/ES — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP — Določba 4 — Načelo prepovedi diskriminacije — Pojem ‚pogoji zaposlitve‘ — Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi — Nacionalna zakonodaja, ki ne določa odpravnine v primeru pogodb o zaposlitvi za določen čas — Drugačno obravnavanje v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas“

V zadevi C-596/14,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Madrid (višje sodišče v Madridu, Španija) z odločbo z dne 9. decembra 2014, ki je prispela na Sodišče 22. decembra 2014, v postopku

Ana de Diego Porras

proti

Ministerio de Defensa,

SODIŠČE (deseti senat),

v sestavi F. Biltgen (poročevalec), predsednik senata, A. Borg Barthet, sodnik, in M. Berger, sodnica,

generalni pravobranilec: M. Bobek,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za A. de Diego Porras J. Rello Ochayta, odvetnik,

— za špansko vlado L. Banciella Rodríguez-Miñón, agent,

— za Evropsko komisijo S. Pardo Quintillán in M. van Beek, agenta,

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

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 A. de Diego Poras in Ministerio de Defensa (ministrstvo za obrambo, Španija) zaradi opredelitve delovnopravnega razmerja med strankama in plačila odpravnine zaradi prenehanja tega razmerja.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Iz uvodne izjave 14 direktive 1999/70 izhaja, 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 V skladu s členom 1 direktive 1999/70 je namen te direktive „uveljaviti okvirni sporazum, […] sklenjen […] med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP), ki je v prilogi k tej direktivi.“

5 V preambuli okvirnega sporazuma je v tretjem odstavku navedeno, da „[t]a 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 okvirnega sporazuma, prvič, izboljšanje kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije, in drugič, vzpostavitev okvirja za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.

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

„1. V tem sporazumu izraz ‚delavec, zaposlen za določen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.

2. V tem sporazumu izraz ‚primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za nedoločen čas v istem podjetju, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer se upošteva izobrazba/strokovnost […]“

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 V skladu s členom 15(1) el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (prečiščeno besedilo zakona o delovnih razmerjih, ki izhaja iz kraljeve zakonske uredbe 1/1995) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654), v različici, ki se uporablja za dejansko stanje iz postopka v glavni stvari (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za nedoločen ali določen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene v teh primerih:

„(a) če se delavca zaposli zaradi določene naloge, ki je samostojna in jo je mogoče ločiti od dejavnosti podjetja, in ni gotovo, koliko časa bo trajala njena izvršitev, je pa časovno omejena. […]

(b) če to zahtevajo razmere na trgu, povečan obseg dela ali presežek naročil, tudi v okviru običajnega poslovanja podjetja. […]

(c) v primeru nadomeščanja delavcev, ki imajo pravico vrnitve na svoje delovno mesto, če pogodba o zaposlitvi določa ime delavca, ki se nadomešča, in razlog za nadomeščanje.“

10 V skladu s členom 15(3) zakona o delovnih razmerjih „se začasne pogodbe, sklenjene z namenom obida zakona, štejejo za sklenjene za nedoločen čas“.

11 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kraljeva uredba 2720/1998 o izvajanju člena 15 zakona o delovnih razmerjih na področju pogodb o zaposlitvi za določen čas) z dne 28. decembra 1998 (BOE št. 7, z dne 8. januarja 1999, str. 568) v členu 4(1) opredeljuje pogodbo o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) kot pogodbo, ki se sklene zaradi nadomeščanja delavca v podjetju, ki ima pravico vrnitve na delovno mesto v skladu z zakonodajo, kolektivno pogodbo ali individualno pogodbo. V skladu s členom 4(2) te kraljeve uredbe mora biti v pogodbi naveden delavec, ki se nadomešča, in razlog za nadomeščanje. Pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) se sklene za toliko časa, kolikor traja odsotnost delavca, ki se nadomešča in ki ima pravico vrnitve na delovno mesto.

12 Iz člena 15(5) zakona o delovnih razmerjih izhaja, da delavci, ki so bili s prekinitvijo ali brez nje zaposleni več kot 24 mesecev v obdobju 30 mesecev, pridobijo status delavcev, zaposlenih za nedoločen čas. Te določbe pa ne veljajo v primeru pogodb o usposabljanju, pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja delavca, ki se je delno upokojil, ali pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) niti v primeru pogodb o zaposlitvi za določen čas, sklenjenih v okviru javnih programov za zaposlovanje in usposabljanje.

13 Člen 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih določa, da ima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, razen v primeru pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) in pogodb o poklicnem usposabljanju, pravico do odpravnine, ki ustreza delu plače za 12 dni za vsako leto dela.

14 V skladu s členom 53(1)(b) zakona o delovnih razmerjih odpoved pogodbe o zaposlitvi iz objektivnih razlogov povzroči, „da se delavcu ob pisni odpovedi izplača odpravnina v višini plače, ki ustreza 20 dnem, za vsako leto delovne dobe, pri čemer se v primeru obdobja, krajšega od enega leta, odpravnina izračuna sorazmerno s številom mesecev zaposlitve, in sicer do največ dvanajst mesecev“.

Dejansko stanje v sporu o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

15 A. De Diego Porras je bila od februarja 2003 zaposlena kot tajnica v različnih direktoratih ministrstva za obrambo na podlagi številnih pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*). Zadnja od pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) je bila sklenjena 17. avgusta 2005 zaradi začasnega nadomeščanja E. Mayoral Fernández, ki je bila oproščena delovnih obveznosti za polni delovni čas zaradi mandata v sindikatu.

16 Na podlagi Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (kraljeva uredba-zakon 20/2012 z dne 13. julija o ukrepih za zagotavljanje proračunske stabilnosti in spodbujanje konkurenčnosti), z dne 13. julija 2012 (BOE št. 168, z dne 14. julija 2012, str. 50428) je bila oprostitev delovnih obveznosti E. Mayoral Fernández preklicana.

17 Z dopisom z dne 13. septembra 2012 je bila A. de Diego Porras pozvana, naj pride podpisat odpoved pogodbe o zaposlitvi z učinkom 30. septembra 2012, da bi se E. Mayoral Fernández omogočila vrnitev na delovno mesto s 1. oktobrom 2012.

18 A. de Diego Porras je 19. novembra 2012 vložila tožbo pri Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (socialno sodišče št. 1 v Madridu), s katero je izpodbijala tako zakonitost svoje pogodbe o zaposlitvi kot tudi pogoje za prenehanje te pogodbe.

19 Ker je bila tožba zavrnjena z odločbo z dne 10. septembra 2013, je zadevna oseba vložila pritožbo zoper to odločbo pri Tribunal Superior de Justicia de Madrid (višje sodišče v Madridu, Španija), pred katerim uveljavlja, da so bile pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) sklenjene v nasprotju z zakonom in da jih je treba spremeniti v „pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas“. Zato naj bi ji bilo treba zaradi odpovedi tovrstne pogodbe izplačati odpravnino.

20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (višje sodišče v Madridu) ugotavlja, prvič, da je zaposlitev A. de Diego Porras na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) v skladu z zahtevami, ki izhajajo iz veljavnih nacionalnih določb, in drugič, da odpoved navedene pogodbe o zaposlitvi temelji na objektivnem razlogu.

21 Vendar se predložitveno sodišče sprašuje o pravici A. de Diego Porras, da zahteva odpravnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V španskem pravu naj bi bili namreč glede pogojev zaposlitve različno obravnavani delavci, zaposleni za nedoločen čas, in delavci, zaposleni za določen čas, saj je odpravnina, izplačana ob zakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, enaka plači za 20 dni za eno leto delovne dobe v primeru prvih delavcev, medtem ko je v primeru drugih delavcev odpravnina enaka zgolj plači za 12 dni za leto delovne dobe. Ta neenakost naj bi bila še toliko bolj poudarjena v primeru delavcev, zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*), ki jim nacionalna zakonodaja ne priznava nobene odpravnine v primeru zakonite odpovedi pogodbe.

22 Glede na to, da očitno ni nobenega objektivnega razloga, ki bi upravičil tovrstno različno obravnavanje, predložitveno sodišče dvomi o združljivosti obravnavanih nacionalnih določb z načelom prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, kot je določeno v določbi 4 okvirnega sporazuma, kakor ga razlaga Sodišče v svoji sodni praksi.

23 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Madrid (višje sodišče v Madridu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba šteti, da med pogoje zaposlitve, na katere se sklicuje določba 4, točka 1, [okvirnega sporazuma], spada odpravnina zaradi prenehanja pogodbe [o zaposlitvi] za določen čas?

2. Če navedena odpravnina spada med pogoje zaposlitve, ali morajo delavci s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem, sklenjenim neposredno med delodajalcem in delavcem in v okviru katerega je prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določeno z objektivnimi pogoji, kot so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka, po prenehanju pogodbe dobiti enako odpravnino, kot bi jo imel delavec, ki je sklenil primerljivo pogodbo za nedoločen čas, če navedena pogodba preneha iz objektivnih razlogov?

3. Če je začasni delavec upravičen do enake odpravnine, ki ustreza odpravnini delavca, ki ima pogodbo za nedoločen čas, ob prenehanju pogodbe iz objektivnih razlogov, ali je treba šteti, da je bila direktiva [1999/70] pravilno prenesena s členom 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih […], ali pa je navedeni člen diskriminatoren in v nasprotju s to direktivo ter ogroža njen cilj in polni učinek?

4. Ker ne obstajajo objektivni razlogi za to, da nadomestni delavci niso upravičeni do odpravnine zaradi prenehanja pogodbe za določen čas, ali je razlikovanje, ki ga zakon o delovnih razmerjih vzpostavlja glede pogojev zaposlitve teh delavcev ne samo v primerjavi s pogoji, ki veljajo za delavce, zaposlene za nedoločen čas, temveč tudi s pogoji, ki veljajo poleg tega za delavce, zaposlene za določen čas, diskriminatorno?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

24 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da pojem „pogoji zaposlitve“ obsega tudi odpravnino, ki jo mora delodajalec plačati delavcu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

25 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 tega okvirnega sporazuma med drugim izboljšanje kakovosti dela za določen čas z določitvijo minimalnih zahtev, ki zagotavljajo uporabo načela prepovedi diskriminacije (sodbe z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 47; z dne 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, točka 40, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 22).

26 Namen okvirnega sporazuma, zlasti njegove določbe 4, je uveljavitev uporabe navedenega načela za delavce, zaposlene za določen čas, da bi se preprečilo, da delodajalec tako delovno razmerje uporabi za prikrajšanje teh delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 37; z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 48, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 23).

27 Glede na cilje okvirnega sporazuma je treba določbo 4 okvirnega sporazuma razumeti, kot da izraža načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko (sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 38; z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 49, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 24).

28 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 (sodbi z dne 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, točka 35, in z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 25).

29 V skladu s sodno prakso Sodišča pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma torej spadajo triletni dodatki za delovno dobo, ki so eden od elementov plače, ki jo je treba delavcu, zaposlenem za določen čas, izplačati v enakem obsegu kot delavcu, zaposlenem za nedoločen čas (glej v tem smislu sodbi z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 47, in 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).

30 Poleg tega je Sodišče menilo, da ta pojem zajema tudi pravila o določitvi odpovednega roka, ki veljajo v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi za določen čas. V zvezi s tem je pojasnilo, da bi razlaga določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, ki bi iz opredelitve pojma „pogoji zaposlitve“ v smislu te določbe izključila pogoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, v nasprotju s ciljem, ki mu sledi navedena določba, zmanjšala obseg varstva pred diskriminacijo, ki je priznano delavcem, zaposlenim za določen čas (glej v tem smislu sodbo z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točki 27 in 29).

31 Te premisleke pa je v celoti mogoče prenesti na odpravnino, kot je ta, ki se obravnava v postopku v glavni stvari. Ker se odpravnina izplača delavcu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je sklenil s svojim delodajalcem, in ker izpolnjuje merila, določena v točki 28 te sodbe, spada torej pod pojem „pogoji zaposlitve“.

32 Zato je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da pojem „pogoji zaposlitve“ obsega odpravnino, ki jo mora delodajalec plačati delavcu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Drugo, tretje in četrto vprašanje

33 Predložitveno sodišče z drugim, tretjim in četrtim vprašanjem, ki jih je treba preučiti skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, ki ne priznava nikakršne odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je bil zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*), medtem ko se taka odpravnina izplača, med drugim, primerljivim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.

34 Spomniti je treba, da določba 4 okvirnega sporazuma v točki 1 določa, da se delavce, zaposlene za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, le zaradi tega, ker so prvi zaposleni za določen čas, razen če je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.

35 V skladu z ustaljeno sodno prakso 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 utemeljena (sodba z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 65 in navedena sodna praksa).

36 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da gre za drugačno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, saj delavci, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) drugače kot delavci, zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, niso upravičeni do nobene odpravnine v primeru odpovedi njihove pogodbe o zaposlitvi in to ne glede na dopolnjeno delovno dobo.

37 V zvezi s tem je treba pojasniti, da je okvirni sporazum izvedel in konkretiziral načelo prepovedi diskriminacije samo glede različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki so v primerljivem položaju (sklepi z dne 11. novembra 2011, Vino, C-20/10, neobjavljen, EU:C:2010:677, točka 56; z dne 22. junija 2011, Vino, C-161/11, neobjavljen, EU:C:2011:420, točka 28, in z dne 7. marca 2013, Rivas Montes, C-178/12, neobjavljen, EU:C:2013:150, točka 43).

38 Nasprotno, morebitne razlike v obravnavanju nekaterih kategorij uslužbencev, zaposlenih za določen čas, kot je kategorija, ki jo navaja predložitveno sodišče v četrtem vprašanju, ne spadajo pod načelo prepovedi diskriminacije, določeno v okvirnem sporazumu (sklep z dne 22. junija 2011, Vino, C-161/11, neobjavljen, EU:C:2011:420C, točka 57).

39 V zvezi z ugotovljeno neenakostjo je treba preveriti najprej primerljivost položajev, ki se obravnavajo v postopku v glavni stvari, nato pa morebitno objektivno utemeljenost.

Primerljivost obravnavanih položajev

40 Za presojo, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu okvirnega sporazuma, je treba v skladu z določbama 3, točka 2, in 4, točka 1, okvirnega sporazuma raziskati, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh okoliščin, kot so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju (sodbi z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 42 in navedena sodna praksa, ter z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 31).

41 Samo če delo, ki ga opravlja delavec, kot je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, na podlagi različnih pogodb o zaposlitvi za določen čas, ne bi bilo enako delu, ki ga opravljajo delavci, zaposleni za nedoločen čas, domnevno različno obravnavanje v zvezi z izplačilom odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s sodno prakso ne bi bilo v nasprotju z določbo 4 okvirnega sporazuma, saj bi se takšno različno obravnavanje nanašalo na različne položaje (sodba 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).

42 Čeprav bo nazadnje moralo predložitveno sodišče ugotoviti, ali je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, ko opravlja naloge tajnice na ministrstvu za obrambo na podlagi različnih pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*), v primerljivem položaju z delavci, ki jih ta organ zaposluje za nedoločen čas v istem obdobju (glej, po analogiji, sodbi 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, ter z dne 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, točka 32), pa je treba vendarle poudariti, da v obravnavanem primeru iz dokumentov v spisu, predloženih Sodišču, izhaja, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari opravljala podobno oziroma enako delo kot delavec, zaposlen za nedoločen čas.

43 Iz okoliščine, da je navedena tožeča stranka bila sedem zaporednih let na istem delovnem mestu, ki je pripadalo delavki, ki je bila oproščena svojih delovnih obveznosti za polni delovni čas zaradi izvrševanja mandata v sindikatu, je namreč mogoče sklepati ne samo, da je zadevna oseba izpolnjevala pogoje glede usposobljenosti za zadevno delovno mesto, ampak tudi da je opravljala enako delo kot oseba, ki jo je stalno nadomeščala v tem daljšem obdobju, pri čemer so zanjo veljali enaki pogoji zaposlitve.

44 Zato je treba ugotoviti, da je bil položaj delavca, zaposlenega za določen čas, to je tožeče stranke v postopku v glavni stvari, primerljiv s položajem delavca, zaposlenega za nedoločen čas.

Obstoj objektivnega razloga

45 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pojem „objektivni razlogi“ zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih dejstev, značilnih za zadevni pogoj za zaposlitev v posebnem kontekstu, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in transparentnih meril, da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za dosego tega cilja. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebne narave nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene pogodbe za določen čas, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti, ali pa so, odvisno od primera, posledica sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice (glej sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točki 53 in 58; z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 55; z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 73, in z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 51).

46 Pojem „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točki 1 in/ali 4, okvirnega sporazuma, je torej treba razumeti tako, da ne dopušča, da bi se različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, upravičilo s tem, da je različno obravnavanje določeno s splošnim in abstraktnim nacionalnim predpisom, kot je zakon ali kolektivna pogodba (sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, točka 57; z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 54; z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 72, in z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 50).

47 Poleg tega sklicevanje zgolj na začasnost dela uslužbencev javne uprave ni v skladu s temi zahtevami in ne more biti „objektivni razlog“ v smislu določbe 4, točki 1 in/ali 4, okvirnega sporazuma. Če se namreč prizna, da bi zgolj začasnost delovnega razmerja zadostovala za utemeljitev različnega obravnavanja med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, bi to popolnoma izničilo bistvo ciljev direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma in bi pripeljalo do ustalitve neugodnega položaja za delavce, zaposlene za določen čas (sodbi z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres, C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točki 56 in 57; z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, točka 74, in z dne 18. oktobra 2012, Valenza in drugi, od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 52).

48 Pojasnila španske vlade se nanašajo na različno naravo in namen, po katerima se pogodbe o zaposlitvi za določen čas razlikujejo od pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, saj naj bi bila razlika med tema vrstama pogodb v njihovem trajanju in pričakovani stabilnosti delovnega razmerja.

49 Čeprav mora predložitveno sodišče načeloma ugotoviti, ali je argumente, ki so mu bili predstavljeni, mogoče šteti za „objektivne razloge“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma glede na sodno prakso, navedeno v točki 42 te sodbe, je treba v zvezi s tem vendarle poudariti, da španska vlada zgolj poudarja razliko v naravi in namenu, po katerima se pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) razlikujejo od pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, s tem, da se sklicuje na merilo trajanja in pričakovane stabilnosti delovnopravnega razmerja drugonavedenih.

50 Kot izhaja iz točk 46 in 47 te sodbe, niti začasnost delovnega razmerja niti neobstoj vsakršne določbe v nacionalni zakonodaji v zvezi s priznanjem odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) ne moreta pomeniti takih objektivnih razlogov.

51 Poleg tega argument predvidljivosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) ne temelji na objektivnih in preglednih merilih, saj ne samo, da lahko taka pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*) dejansko postane stalnica glede na položaj tožeče stranke v postopku v glavni stvari, katere pogodbena razmerja so trajala več kot deset let, ampak lahko takemu argumentu nasprotuje še okoliščina, da v primerljivih položajih upoštevna nacionalna zakonodaja določa, da se odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi prizna drugim kategorijam delavcev, ki so zaposleni za določen čas.

52 Glede na vse zgoraj navedene premisleke je treba na drugo, tretje in četrto vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, ki ne priznava nikakršne odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*), medtem ko se taka odpravnina izplača, med drugim, primerljivim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Samo to, da je ta delavec svoje delo opravljal na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*), ne more biti objektivni razlog, ki bi lahko upravičil to, da se navedenemu delavcu ne prizna pravice do take odpravnine.

Stroški

53 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, ki je bil sklenjen 18. marca 1999 in je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da pojem „pogoji zaposlitve“ obsega odškodnino, ki jo mora delodajalec plačati delavcu zaradi odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi za določen čas.**

2. **Določbo 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je priloga k direktivi 1999/70, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, ki ne priznava nikakršne odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*), medtem ko se taka odpravnina izplača, med drugim, primerljivim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Samo to, da je ta delavec svoje delo opravljal na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja (*contrato de interinidad*), ne more biti objektivni razlog, ki bi lahko upravičil to, da se navedenemu delavcu ne prizna pravice do take odpravnine.**

Podpisi