Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
JULIANE KOKOTT,
predstavljeni 31. maja 2018 [1]

Zadeva C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez,
Emilia de la Vara González
proti
Consejería de Educación de Castilla La Mancha

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,
ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (vrhovno sodišče Kastilije-Manče, Španija))

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe – Socialna politika – Zaposlitev za določen čas – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP – Načelo prepovedi diskriminacije – Nadomestni uradniki in karierni uradniki v smislu španskega prava – Profesorji, zaposleni kot nadomestni uradniki – Predčasna odpoved pogodbe o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja – Neenako obravnavanje v razmerju do primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas – Objektivni razlog za različno obravnavanje“

I. Uvod

1. Glede na še vedno napeto proračunsko stanje v mnogih državah članicah je tudi javna uprava prisiljena k zmanjševanju stroškov. Zaradi odzivanja na ta izziv se profesorje v šolstvu držav članic redkeje zaposli kot uradnike oziroma za nedoločen čas in pogosteje za določen čas. Pri tem so nekatere države članice že prešle na to, da dela profesorjev ne zaposlijo za celotno šolsko leto, ampak izključno za čas trajanja obdobja poučevanja. [2]

2. V Španiji zakon o javnih uslužbencih omogoča, da se v primeru obstoja razlogov potrebe in nujnosti namesto kariernih uradnikov zaposlijo tako imenovani nadomestni uradniki. [3] Ob upoštevanju tega so bili v španskem šolstvu v primeru pomanjkanja profesorjev do sedaj imenovani nadomestni uradniki za čas trajanja celotnega šolskega leta.

3. Na tej podlagi sta se tudi Pedro Viejobueno Ibáñez in Emilia de la Vara González, pritožnika v postopku v glavni stvari, za čas trajanja šolskega leta 2011/2012 zaposlila v šolstvu v avtonomni skupnosti Kastilija-Manča. Ob koncu obdobja poučevanja in na začetku poletnih počitnic pa je šolski organ ugotovil, da potrebe in nujnosti, kar zadeva njuno zaposlitev, ni več, zato jima je odpovedal pogodbo o zaposlitvi s takojšnjim učinkom.

1 Jezik izvirnika: nemščina.

2 To na primer velja za nekatere nemške zvezne dežele ter za Belgijo in Združeno kraljestvo.

3 V španščini: funcionarios interinos.

4. V tem okviru se Sodišče v obravnavanem primeru ukvarja z vprašanjem, ali pristojni šolski organ nadomestne uradnike, zaposlene za določen čas, diskriminira v razmerju do kariernih uradnikov, zaposlenih za nedoločen čas, če prvim ob koncu obdobja poučevanja predčasno odpove pogodbo o zaposlitvi. V zvezi s tem se postavlja tudi vprašanje, ali so nadomestni uradniki v manj ugodnem položaju zato, ker zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi na začetku šolskih počitnic ne morejo več koristiti svojih dni dopusta kot dejanskih dni počitka, ampak namesto tega prejmejo le sorazmerno zmanjšano denarno nadomestilo.

5. Skupina nadomestnih uradnikov v skladu s španskim pravom je bila že večkrat predmet odločb Sodišča.[4] Obravnavani postopek Sodišču ponovno omogoča, da bo lahko še podrobneje opredelilo učinke načela prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, na to skupino javnih uslužbencev.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

6. Okvir prava Unije je v tem primeru Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP[5] (v nadaljevanju: Direktiva 1999/70). S to direktivo se glede na njen člen 1 uveljavlja okvirni sporazum o pogodbah za določen čas (v nadaljevanju tudi: okvirni sporazum), ki so ga 18. marca 1999 sklenile tri splošne medpanožne organizacije (ETUC, UNICE in CEEP) in ki je priloga k tej direktivi.

7. Cilj okvirnega sporazuma je med drugim „izboljša[ti] kakovost[…] dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije […]“.[6] Pri tem se v okvirnem sporazumu upošteva, „da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci“.[7] Hkrati pa se v okvirnem sporazumu priznava, da so pogodbe o zaposlitvi za določen čas „značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih, kar morebiti ustreza delodajalcem in tudi delavcem“.[8]

8. Področje uporabe okvirnega sporazuma je v njegovi določbi 2, točka 1, določeno tako:

„Ta sporazum se uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici.“

9. Določba 3 okvirnega sporazuma vsebuje te „opredelitve“:

„V tem sporazumu izraz:

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

4 Sodbe z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres (C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819); z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); z dne 9. julija 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), in z dne 20. decembra 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), ter sklepa z dne 9. februarja 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, neobjavljen, EU:C:2012:67), in z dne 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368.

6 Uvodna izjava 14 Direktive 1999/70.

7 Drugi odstavek preambule k okvirnemu sporazumu; glej tudi točko 6 njegovih splošnih ugotovitev.

8 Točka 8 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma; glej tudi drugi odstavek preambule k navedenemu sporazumu.

2. […] ‚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. […]"

10. Določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije", 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."

11. Opozoriti je treba še na člen 7 Direktive 2003/88 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa,[9] naslovljen „Letni dopust", ki določa:

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

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

B. Nacionalno pravo

12. Španski zakon 7/2007[10] (v nadaljevanju: EBEP) ureja status javnih uslužbencev v splošni državni upravi Španije in avtonomnih skupnostih države.

13. V skladu s členom 8 EBEP obstajajo štiri skupine javnih uslužbencev: karierni uradniki, nadomestni uradniki, delavci v javnem sektorju, ki so lahko zaposleni tako za določen kot tudi za nedoločen čas, in pomožno osebje.

14. Člen 10 EBEP določa:

„1. Nadomestni uradniki so osebe, ki so kot taki imenovani zaradi izrecno utemeljene potrebe in nujnosti, da bi opravljali naloge kariernih uradnikov, in sicer v teh primerih:

(a) obstoj prostih delovnih mest, ki jih ni mogoče zasesti s kariernimi uradniki,

(b) začasno nadomeščanje kariernih uradnikov,

(c) uresničitev časovno omejenih projektov,

(d) povečan obseg dela v največ šestih mesecih v obdobju dvanajstih mesecev.

[…]

3. Delovno razmerje nadomestnih uradnikov, razen iz razlogov, navedenih v členu 63, preneha, če ni več razloga za njihovo imenovanje.

[…]

9 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (zakon o temeljni pravni ureditvi statusa javnih uslužbencev), BOE št. 89 z dne 13. aprila 2007.

5. Za nadomestne uradnike se, če je to združljivo z naravo njihovega statusa, uporabljajo splošna pravila, ki veljajo za karierne uradnike.“

15. V členu 63 EBEP so določeni razlogi za izgubo statusa uradnika.

16. V zakonu 4/2011 o javnih uslužbencih v avtonomni skupnosti Kastilija-Manča [11] je v bistvu prevzeta opredelitev „nadomestnega uradnika“ iz člena 10(1) EBEP, ki pa je izrecno dopolnjena s tem, da ta „začasno“ opravlja naloge kariernega uradnika.

17. Člen 9(1)(b) zakona 4/2011 določa:

„1. Delovno razmerje nadomestnih uradnikov preneha iz teh razlogov:

[…]

(b) prenehanje razlogov potrebe in nujnosti, ki sta bila podlaga za imenovanje.

[…].“

18. Sporazum med generalno direkcijo za osebje in storitve španskega ministrstva za izobraževanje in sindikatom ANPE z dne 10. marca 1994, [12] ki se uporablja tudi v avtonomni skupnosti Kastilija-Manča, določa, da nadomestni uradniki, ki so na dan 30. junija v nekem letu vsaj pet mesecev in pol zaposleni v šolstvu, svoje naloge opravljajo naprej do začetka novega šolskega leta in torej prejemajo plačo tudi v poletnih mesecih.

19. Trinajsta dodatna določba zakona 5/2012 o splošnem proračunu avtonomne skupnosti Kastilija-Manča [13] določa, da delavci, zaposleni za določen čas, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi prejmejo nadomestilo za 22 neizkoriščenih dni dopusta, če so v času, ko jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, že delali 12 mesecev. V primeru zaposlitve z začetkom šolskega leta v septembru in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja v juniju se izplača ustrezno sorazmerno nadomestilo za dneve dopusta.

20. Karierni uradniki so v skladu s členom 50(1) EBEP upravičeni do 22 delovnih dni plačanega letnega dopusta.

III. Dejansko stanje, postopek v glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

21. P. Viejobueno Ibáñez in E. de la Vara González, pritožnika v postopku v glavni stvari, sta bila zaposlena kot tako imenovana nadomestna uradnika v šolstvu v avtonomni skupnosti Kastilija-Manča.

22. Z odločbo pristojne Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (generalna direkcija za človeške vire in izobraževalne programe) ministrstva za izobraževanje, kulturo in šport avtonomne skupnosti Kastilija-Manča z dne 13. septembra 2011 sta bila pritožnika za šolsko leto 2011/2012 razporejena na prosti delovni mesti srednješolskega profesorja oziroma profesorice za praktično poklicno izobraževanje v provincah Toledo in Cuenca. Šolsko leto 2011/2012 je v skladu z navedbami predložitvenega sodišča trajalo od 15. septembra 2011 do 14. septembra 2012.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (zakon 4/2011 z dne 10. marca 2011 o javnih uslužbencih v avtonomni skupnosti Kastilija-Manča), BOE št. 104 z dne 2. maja 2011.

12 Glej odločbo generalne direkcije za osebje in storitve ministrstva za izobraževanje in znanost z dne 15. marca 1994, BOMEC z dne 28. marca 1994.

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, BOE št. 273 z dne 13. novembra 2012.

23. Koordinatorji za izobraževanje v provincah Toledo in Cuenca so 29. junija 2012, na zadnji dan obdobja poučevanja pred poletnimi počitnicami, odredili, da se pritožnikoma odpovesta pogodbi o zaposlitvi z učinkom istega dne.

24. Pritožnika sta proti tej odločbi sprva vložila ugovor in nato še tožbo, s katero sta med drugim predlagala, naj se odločba razglasi za nično in ugotovi, da sta pritožnika upravičena do 14. septembra 2012 ostati na delovnih mestih, na kateri sta bila razporejena.

25. Prvostopenjsko sodišče je tožbo zavrnilo. Juzgado de lo Contencioso-administrativo Nr. 2 Toledo [14] je v obrazložitvi navedlo, da sta s koncem obdobja poučevanja prenehala razloga potrebe in nujnosti, ki utemeljujeta imenovanje nadomestnih uradnikov, v smislu člena 10(3) EBEP in člena 9 zakona 4/2011. V skladu s sodno prakso španskih sodišč naj nadomestni uradniki zaradi narave njihove zaposlitve ne bi bili upravičeni do tega, da so do določenega datuma zaposleni na nekem delovnem mestu. To naj bi veljalo celo v primeru, da je bil ob njihovem imenovanju naveden določen datum prenehanja zaposlitve. V primeru tožečih strank pa naj v aktu o zaposlitvi tako ali tako ne bi bil naveden noben določen datum, ampak le obdobje šolskega leta 2011/2012.

26. Proti tej odločbi sta pritožnika vložila pritožbo na Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (vrhovno sodišče Kastilije-Manče, Španija). Navedla sta predvsem, da naj bi bila odpoved njunih pogodb o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja v nasprotju z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma, saj naj neenakega obravnavanja v razmerju do kariernih uradnikov ne bi bilo mogoče upravičiti z objektivnimi razlogi. Neenako naj bi bila obravnavana tudi s tem, da zaradi odpovedi pogodb o zaposlitvi nista mogla dejansko izkoristiti svojega letnega dopusta in sta zanj namesto tega prejela denarno nadomestilo. Denarno nadomestilo za dneve dopusta pa naj bi bilo v skladu z Direktivo 2003/88 izjema.

27. V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (vrhovno sodišče Kastilije-Manče) prekinilo odločanje in Sodišču na podlagi člena 267 PDEU s sklepom z dne 19. aprila 2017, ki je na Sodišče prispel 11. maja 2017, v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

1. Ali se konec obdobja poučevanja v šolskem letu lahko šteje za objektivni razlog, ki upravičuje različno obravnavanje nadomestnih uradnikov profesorjev glede na karierne uradnike profesorje?

2. Ali je z načelom prepovedi diskriminacije teh nadomestnih uradnikov profesorjev združljivo to, da kadar se jim ob izteku obdobja poučevanja odpove pogodba o zaposlitvi, ne morejo izkoristiti svojega dopusta z dejanskimi dnevi počitka, ker je ta počitek nadomeščen z izplačilom ustreznih denarnih nadomestil?

3. Ali je z načelom prepovedi diskriminacije teh uradnikov, ki so zajeti s pojmom delavcev, zaposlenih za določen čas, združljiva abstraktna določba, kot je trinajsta dodatna določba zakona 5/2012, s katero je bila zaradi proračunskega varčevanja in izpolnjevanja ciljev glede primanjkljaja med drugimi ukrepi zadržana uporaba sporazuma, sklenjenega med ministrstvom za izobraževanje in znanost in sindikatom ANPE, kar zadeva plačan dopust za julij in avgust za nadomeščanja, ki trajajo več kot pet mesecev in pol, in za primer zapolnitve prostih delovnih mest, in katera v korist neuniverzitetnih učiteljev, zaposlenih za določen čas, določa plačilo dopusta za 22 delovnih dni, če so bili za določen čas imenovani za celotno šolsko leto, oziroma za sorazmerno število dni?

28. V postopku pred Sodiščem so Consejería de Educación de Castilla la Mancha (ministrstvo za izobraževanje avtonomne skupnosti Kastilija-Manča; v nadaljevanju: Consejería), španska vlada in Evropska komisija predložili pisna stališča. Te stranke ter tudi P. Viejobueno Ibáñez so bili zastopani na ustni obravnavi 11. aprila 2018.

14 Upravno sodišče št. 2 v Toledu

IV. Pravna presoja

29. Vsa tri vprašanja za predhodno odločanje zadevajo pravno vprašanje, kako načelo prepovedi diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas, vpliva na položaj tako imenovanih nadomestnih uradnikov v španskem šolstvu, ki so imenovani za čas trajanja celotnega šolskega leta, nato pa se jim pogodba o zaposlitvi odpove s koncem obdobja poučevanja, torej konec junija.

30. Prvo vprašanje se nanaša na samo utemeljitev predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja, medtem ko drugo in tretje vprašanje zadevata posledice te odpovedi na pravico nadomestnih uradnikov do dopusta. Zato bom prvo vprašanje obravnavala ločeno od drugega in tretjega vprašanja.

A. Zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja (prvo vprašanje za predhodno odločanje)

31. Predložitveno sodišče želi s prvim vprašanjem v bistvu izvedeti, ali je z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma združljiva španska praksa, v skladu s katero se nadomestnim uradnikom, ki so bili iz razlogov potrebe in nujnosti zaposleni za celotno šolsko leto, ob koncu obdobja poučevanja pogodba o zaposlitvi predčasno odpove. Predložitvenemu sodišču se pri tem porajajo dvomi, ali je konec obdobja poučevanja lahko objektivni razlog za različno obravnavanje nadomestnih uradnikov glede na profesorje, ki so karierni uradniki.

1. Dopustnost prvega vprašanja za predhodno odločanje

32. Kraljevina Španija meni, da prvo vprašanje za predhodno odločanje ni dopustno, saj naj bi predložitveno sodišče z njim v bistvu spraševalo, ali je mogoče konec obdobja poučevanja šteti za prenehanje razloga za imenovanje nadomestnih uradnikov v smislu člena 10(3) EBEP. Predložitveno sodišče naj bi s tem zahtevalo razlago nacionalnega prava, za kar naj Sodišče ne bi bilo pristojno.

33. Španska vlada svoj ugovor utemeljuje s tem, da pravo Unije načeloma ne nasprotuje možnosti, da se tudi pogodbe za določen čas odpovejo pred dosego predvidenega konca veljavnosti. Prav tako naj ne bi bilo sporno, da lahko prenehanje razlogov potrebe in nujnosti, ki utemeljujeta zaposlitev, pomeni razlog za predčasno odpoved pogodbe. Vprašanje naj bi se torej nanašalo le na pojasnitev, ali se konec obdobja poučevanja v skladu z nacionalnim pravom lahko šteje za prenehanje potrebe in nujnosti.

34. Ta ugovor ni utemeljen. Sodišče se v skladu z ustaljeno sodno prakso v postopkih predhodnega odločanja sicer ne sme izrekati o razlagi nacionalnega prava.[15] Vprašanje predložitvenega sodišča pa se izrecno nanaša na razlago določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. Tudi če predčasno prenehanje pogodb za določen čas v pravu Unije ni *per se* izključeno, mora biti v tem pogledu vendarle vsako različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, v razmerju do delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, utemeljeno z objektivnimi razlogi.[16] Nacionalno pravo je treba razlagati ob upoštevanju te zahteve. Sodišče v zvezi s tem v obravnavanem postopku predhodnega odločanja lahko in mora dati koristne napotke.[17]

15 Glej na primer sodbi z dne 11. marca 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, točka 16), in 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 81).

16 Sodišče je na primer v zadevi Nierodzik odločilo, da diskriminacija delavke, zaposlene za določen čas, ni v predčasni odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas kot takšni, ampak le v neutemeljenem skrajšanju odpovednega roka v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas; glej sodbo z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 35).

17 Prizadevanje Sodišča, da nacionalnim sodiščem posreduje koristne napotke o razlagi in uporabi prava Unije, je v skladu z ustaljeno sodno prakso; glej na primer sodbe z dne 31. januarja 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, točke od 49 do 51); z dne 11. marca 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, točki 17 in 19); z dne 13. julija 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, točka 61), ter z dne 26. julija 2017, Europa Way in Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, točki 35 in 36).

35. Prvo vprašanje za predhodno odločanje je zato dopustno.

2. Odgovor na vprašanje za predhodno odločanje

36. Najprej je treba opozoriti na to, da se okvirni sporazum uporablja tudi za pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja za določen čas, sklenjena z organi ali drugimi službami javnega sektorja.[18] Zato je treba tudi nadomestne uradnike v skladu s španskim pravom šteti za delavce v smislu določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma.

37. Pritožnika v postopku v glavni stvari sta bila zaposlena za določen čas. Na ustni obravnavi je bilo sicer pojasnjeno, da njuna akta o imenovanju nista vsebovala določenega končnega datuma. Kljub temu pa so očitno vsi vpleteni menili, da naj bi zaposlitev nadomestnih uradnikov prenehala najpozneje 14. septembra 2012. Ta datum je tudi v predložitveni odločbi naveden kot konec šolskega leta 2011/2012.[19]

a) Uporaba prepovedi diskriminacije

38. V skladu z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma se delavcev, zaposlenih za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, le zato, ker imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Določba je v skladu s sodno prakso Sodišča brezpogojna in dovolj natančna, da se posamezniki nanjo lahko neposredno sklicujejo pred nacionalnimi sodišči.[20]

39. Španska vlada pa dvomi o tem, da gre v obravnavanem primeru za različno obravnavanje glede „pogojev zaposlitve“. Različno obravnavanje naj bi bilo nasprotno le v tem, da sta pogodbi nadomestnih uradnikov sklenjeni za določen čas, medtem ko so pogodbe kariernih uradnikov sklenjene za nedoločen čas. Predvidenega prenehanja veljavnosti pogodbe za določen čas pa naj kot takega ne bi bilo treba upravičiti. Okvirni sporazum naj namreč uporabe pogodb za določen čas samih po sebi ravno ne bi izključeval. Zato naj že v izhodišču ne bi prišla v poštev uporaba prepovedi diskriminacije.

40. Španska vlada in Consejería sta ta ugovor na ustni obravnavani v bistvu utemeljevala s tem, da je bila zaposlitev (vsaj tudi) sklenjena za določen čas do konca obdobja poučevanja, torej do konca junija 2012: sklic na „šolsko leto 2011/2012“ v aktu o imenovanju naj bi bilo treba razumeti tako, da je bilo od vsega začetka mišljeno le obdobje do konca obdobja poučevanja. Druga možnost pa naj bi bila, da je bila zaposlitev v resnici sklenjena za določen čas do prenehanja razlogov potrebe in nujnosti, do česar je prišlo ob koncu obdobja poučevanja, in le najdlje do novega šolskega leta.

41. Odločilno je torej, ali in koliko je za zaposlitev nadomestnih uradnikov v postopku v glavni stvari veljala taka časovna omejitev do konca obdobja poučevanja.

18 Sodbe z dne 4. julija 2006, Adeneler in drugi (C-212/04, EU:C:2006:443, točke od 54 do 57); z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 25); z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres (C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točke od 38 do 40), ter 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 67).

19 Če pa bi predložitveno sodišče v okviru svoje presoje prišlo do sklepa, da naj bi bilo pogodbi o zaposlitvi nadomestnih uradnikov zgolj mogoče kadar koli odpovedati in naj ne bi samodejno prenehali veljati najpozneje 14. septembra 2012, pa se okvirni sporazum seveda ne bi mogel uporabiti. Zgolj možnost namreč, da je pogodbo mogoče kadar koli odpovedati, ne pomeni časovne omejitve v smislu določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma.

20 Sodbi z dne 15. aprila 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, točka 68), in z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 28).

42. Pojem „za določen čas“ v smislu določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma je treba z vidika prava Unije razlagati avtonomno.[21] Glede na besedilo te določbe je odločilno, ali je konec delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršna sta potek določenega datuma ali nastop posebnega dogodka.

43. Glede na težave, ki v obravnavanem primeru obstajajo pri jasni določitvi tega, kdaj ni več „potrebe in nujnosti“, bi bilo pri tej možnosti časovne omejitve že vprašljivo, ali je konec sploh določen z objektivnim pogojem in nastopom *posebnega* dogodka. Zastopnik Consejería je na ustni obravnavi namreč potrdil, da vnaprej ravno ni mogoče določiti dogodka, ki naj v konkretnem primeru povzroči prenehanje zaposlitve. Razlog za imenovanje naj bi namreč lahko prenehal zaradi različnih okoliščin.

44. Za časovno omejitev pa je značilno, da delovno razmerje vedno samodejno preneha ob nastopu določenega dogodka.[22] Zaradi navedenih številnih okoliščin, ki lahko povzročijo, da ni več potrebe in nujnosti, pa mora v vseh primerih šolski organ sprejeti individualno odločitev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. To, da prenehata „potreba in nujnost“, torej pomeni le posebni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ne pa dogodka časovne omejitve v smislu določbe 3, točka 1, okvirnega sporazuma.

45. Kar zadeva možno časovno omejitev do konca obdobja poučevanja, izhajajoč zgolj iz sklica na „šolsko leto 2011/2012“, je izključno predložitveno sodišče pristojno za to, da preuči, ali je bilo s tem dejansko mišljeno le obdobje poučevanja. V primeru, da naj bi v skladu s tem zaposlitev od vsega začetka prenehala 30. junija 2012, gre za podoben položaj kakor v zadevah Grupo Norte Facility in Montero Mateos. Kakor sem že navedla v sklepnih predlogih v obeh teh zadevah, predvideni konec zaposlitve za določen čas sam po sebi ni diskriminacija v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.[23]

46. V predložitveni odločbi, ki je edina podlaga za odločitev Sodišča,[24] pa je navedeno, da je šolsko leto 2011/2012 trajalo od 15. septembra 2011 do 14. septembra 2012. Kakor so na ustni obravnavi potrdili vsi udeleženci, so se nadomestni uradniki do sedaj v praksi tudi vedno zaposlovali za to časovno obdobje.

47. Izhajajoč iz tega dejanskega stanja gre torej za *predčasno*, in ne za tako ali tako *predvideno* prenehanje delovnega razmerja za določen čas.[25] Predčasno prenehanje sicer v skladu z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma ni načelno izključeno, vendar pa ne sme pomeniti diskriminacije.[26]

48. Sodišče je zato že pojasnilo, da bi razlaga, ki bi iz opredelitve pojma „pogoji zaposlitve“ v določbi 4, točka 1, okvirnega sporazuma izključila pogoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v nasprotju s ciljem, ki mu sledi navedena določba, zmanjšala obseg varstva pred diskriminacijo, ki je priznano delavcem, zaposlenim za določen čas.[27] Sodišče je predvsem pritrdilo obstoju pogoja zaposlitve glede odpovednega roka, ki se uporabi.[28] Ustrezno mora torej veljati tudi za pogoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zadevne v obravnavanem primeru.

49. Prepoved diskriminacije je torej treba upoštevati.

21 Glej v zvezi s tem že moje sklepne predloge v zadevi Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, točka 43).

22 Glej v zvezi s tem že moje sklepne predloge v zadevi Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, točke od 43 do 45).

23 Glej moje sklepne predloge v zadevah Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, točka 58) in Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, točka 53).

24 Glej sodbe z dne 14. oktobra 2010, van Delft in drugi (C-345/09, EU:C:2010:610, točka 114); z dne 6. oktobra 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, točka 13), in z dne 5. decembra 2017, M. A. S. in M. B. (C-42/17, EU:C:2017:936, točka 24).

25 Glede tega razlikovanja glej tudi moje sklepne predloge v zadevah Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, točka 59) in Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, točka 54).

26 V zvezi s tem glej že točko 34 teh sklepnih predlogov in opombo 16.

27 Sodbi z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točki 27 in 29), ter z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 30).

28 Sodba z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 29).

b) Primerljivost nadomestnih uradnikov in kariernih uradnikov

50. Kot osrednjo težavo je treba torej preučiti še vprašanje, ali je mogoče profesorje, ki so karierni uradniki, šteti za „primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. Kakor namreč izhaja že iz besedila določbe, pravo Unije prepoveduje diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas, le glede na primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, ne predpisuje pa enakega obravnavanja med seboj neprimerljivih delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas. Le v primeru primerljivosti položajev lahko odpoved pogodbe o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja pomeni diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas.

51. Na drugi strani pa – kakor je bilo poudarjeno tudi na ustni obravnavi – ni pomembno morebitno neenako obravnavanje različnih skupin delavcev, zaposlenih za določen čas.[29] Predmet presoje torej ne sme biti vprašanje, ali se nadomestni uradniki zaradi prakse, spremenjene v letu 2012, sedaj obravnavajo drugače kakor nadomestni uradniki, ki so bili v šolstvu zaposleni pred šolskim letom 2011/2012 in so pri tem običajno ostali na svojem delovnem mestu do konca šolskega leta v septembru.

52. Pritožnika v postopku v glavni stvari pa navajata ravno njuno različno obravnavanje v primerjavi s kariernimi uradniki, saj njihovo delovno razmerje trenutno niti ne preneha ob koncu obdobja poučevanja niti ni začasno prekinjeno za čas trajanja poletnih počitnic, medtem ko se pogodba o zaposlitvi nadomestnih uradnikov odpove z začetkom poletnih počitnic. Odločilno je torej, ali so nadomestni uradniki in karierni uradniki v primerljivem položaju.

53. Predložitveno sodišče, ki je dolžno ugotoviti, ali je profesorje, zaposlene za določen čas, in delavce, zaposlene za nedoločen čas, mogoče primerjati,[30] mora izhajati iz opredelitve pojma „primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas“ iz določbe 3, točka 2, okvirnega sporazuma. V skladu s sodno prakso je treba pri tem, izhajajoč iz vseh okoliščin, kakršne so narava dela, zahteve glede usposabljanja in delovni pogoji, preveriti, ali delavci opravljajo enako ali podobno delo.[31]

54. V skladu z navedbami v predložitveni odločbi v obravnavanem primeru veliko kaže na to, da so profesorji, zaposleni za določen čas, glede na konkretno dejavnost, ki jo opravljajo – predvsem glede na naravo njihovega dela, zahteve glede usposabljanja in delovne pogoje – v enakem položaju kakor profesorji, ki so karierni uradniki. V skladu z nacionalnim pravom se nadomestni uradniki razporedijo ravno na taka delovna mesta, ki jih začasno ni mogoče zapolniti s kariernimi uradniki. Nadomestni uradniki tako očitno opravljajo delo enake narave pod enakimi pogoji, saj v vsakem posameznem primeru nadomeščajo kariernega uradnika. Potrebna sta tudi enako usposabljanje za opravljanje poklica profesorja ter izvedba izbirnega postopka.

55. Iz teh splošnih preudarkov pa še ne izhaja, da so nadomestni uradniki in karierni uradniki v celoti v položaju, ki je z vseh zornih kotov primerljiv. Odločilno je namreč, ali sta obe skupini delavcev tudi in ravno *glede na sporno določbo* – konkretno torej glede predčasnega prenehanja delovnega razmerja ob začetku poletnih počitnic – v primerljivem položaju.[32]

29 Sklep z dne 11. novembra 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, točka 57). Glede te točke glej tudi moje sklepne predloge v zadevah Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, točka 45) in Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, točka 40).

30 Sodbe z dne 18. oktobra 2012, Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 43); z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 32), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 42).

31 Sodbi z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, točka 66), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 31), ter sklepa z dne 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, točka 44), in z dne 9. februarja 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, točka 38); v istem smislu že sodba z dne 31. maja 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, točka 33).

32 V tem smislu tudi sklep z dne 9. februarja 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, točka 44). Glej tudi že moje sklepne predloge v zadevah Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, točka 44); Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, točka 49) in Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, točka 71) ter na splošno glede načela enakega obravnavanja sodbo z dne 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine in drugi (C-127/07, EU:C:2008:728, točka 25).

56. Nadomestni uradniki morda glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred poletnimi počitnicami ravno zato niso primerljivi s kariernimi uradniki, ker le njihov status omogoča predčasno prenehanje, medtem ko je zaposlitev kariernih uradnikov po sami definiciji trajna. Predvsem predložitveno sodišče se je po lastnih navedbah v preteklosti oprlo na to okoliščino in z njo utemeljilo odpoved pogodb o zaposlitvi nadomestnim uradnikom ob koncu obdobja poučevanja.

57. Obstoja diskriminacije pa ni mogoče preprosto zanikati s sklicem na nacionalno določbo, s katero je predvideno ravno neenako obravnavanje, ki je predmet spora.[33] Poleg tega gre za vrtenje v krogu, če se primerljivost obeh skupin v tem primeru zavrača s sklicem na trajnost zaposlitve kariernih uradnikov, če je sporna ravno zakonitost predčasnega prenehanja delovnega razmerja profesorjev, zaposlenih za določen čas. V nasprotnem primeru bi bila primerljivost delavcev, zaposlenih za določen čas, in kariernih uradnikov, kar zadeva odpoved pogodbe o zaposlitvi, vedno izključena in ne bi sodila na področje uporabe okvirnega sporazuma. To pa bi bilo v nasprotju s sodno prakso Sodišča, v okviru katere se načelo nediskriminacije iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma izrecno uporablja v zvezi s pogoji glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi.[34]

58. Le take neugodnosti, ki so neločljivo povezane z zaposlitvijo za določen čas, zrcalijo (dopustno) razliko med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, in zato ne pomenijo diskriminacije. Kajti glede takih neugodnosti delavci, zaposleni za določen čas, in delavci, zaposleni za nedoločen čas, niso primerljivi. Neugodnosti, neločljivo povezane z zaposlitvijo za določen čas, pa je treba ločiti od dodatnih neugodnosti. Predčasna odpoved pogodbe o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja v obravnavanem primeru zadeva le nadomestne uradnike, zaposlene za določen čas. Ta možnost predčasne odpovedi nikakor ni okoliščina, ki je načelno neločljivo povezana s časovno omejitvijo zaposlitve, temveč v španskem pravu pomeni dodatno manj ugodno obravnavanje nadomestnih uradnikov v razmerju do kariernih uradnikov.

59. Začasna zaposlitev, vsaj za predvideno obdobje njenega trajanja, načeloma ni povezana z večjo negotovostjo glede njenega nadaljnjega obstoja. Zato primerjava s položajem kariernega uradnika že iz tega razloga ni uspešna. Nadaljnji obstoj delovnega razmerja delavca, zaposlenega za določen čas – kakor sem že navedla drugje[35] – v času trajanja njegove pogodbe namreč ni nič manj vreden zaščite od nadaljnjega obstoja delovnega razmerja delavca, zaposlenega za nedoločen čas. Nacionalno pravo sicer v obravnavanem primeru določa, da se nadomestnim uradnikom v primeru prenehanja potrebe in nujnosti pogodba o zaposlitvi lahko predčasno odpove. Glede na vsakoletni konec obdobja poučevanja z začetkom poletnih počitnic pa zadevnim osebam ravno ni bilo treba računati s tem, da bo upravni organ to štel za prenehanje navedene potrebe in nujnosti. Komisija je na ustni obravnavi ta vidik še posebej poudarila. V nasprotnem primeru bi bilo mogoče delovno razmerje že od vsega začetka omejiti s koncem obdobja poučevanja.

60. Kar zadeva nadaljnji obstoj delovnega razmerja za trajanje celotnega šolskega leta 2011/2012, so nadomestni uradniki in karierni uradniki torej v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma v primerljivem položaju. Niti kariernim uradnikom niti nadomestnim uradnikom ob običajnem poteku stvari – zlasti ob upoštevanju dosedanje prakse – ni bilo treba računati s tem, da jim bo pogodba o zaposlitvi odpovedana pred koncem šolskega leta. Kakor pravilno poudarja Komisija, tudi predložitveno sodišče – ki je na koncu edino pristojno za to ugotovitev – očitno izhaja iz primerljivosti položajev nadomestnih uradnikov in kariernih uradnikov.

61. Pri odpovedi pogodb o zaposlitvi pritožnikov ob koncu obdobja poučevanja 2011/2012 gre torej za neenako obravnavanje, ki ga je treba upravičiti v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.

33 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), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 46).

34 V zvezi s tem glej že točko 48 teh sklepnih predlogov ter opombo 27.

35 Glej moje sklepne predloge v zadevi Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, točka 73).

c) Utemeljitev neenakega obravnavanja

62. Zato je treba preučiti, ali je mogoče to neenako obravnavanje upravičiti z objektivnimi razlogi.

63. S sklicevanjem na objektivne razloge, kakršno je, med drugim, v določbi 4, točka 1, okvirnega sporazuma, evropski socialni partnerji – in ne nazadnje tudi zakonodajalec Unije – izražajo temeljno idejo, da delodajalci ne smejo izkoriščati delovnih razmerij za določen čas, zato da bi prizadete delavce prikrajšali za pravice, ki so priznane primerljivim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. [36]

64. Če poenostavim, sodna praksa v zvezi z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma [37] kot objektivne razloge za različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, priznava tako naloge, ki jih morajo delavci opravljati, kot tudi legitimne socialnopolitične cilje posamične države članice. Poleg tega se lahko različno obravnavanje, če so podani objektivni razlogi, utemelji le, če se navezuje na natančno opisane, konkretne okoliščine in če se upošteva načelo sorazmernosti.

65. V skladu s temi merili konec obdobja poučevanja ne more biti objektivni razlog za manj ugodno obravnavanje pritožnikov v postopku v glavni stvari.

66. Prvič, z naravo delovnega razmerja nadomestnih uradnikov ni mogoče upravičiti njihovega neenakega obravnavanja v razmerju do profesorjev, ki so karierni uradniki. Diskriminacije namreč v skladu z ustaljeno sodno prakso ni mogoče upravičiti le z začasno naravo zaposlitve. [38]

67. Španska vlada in Consejería sicer poudarjata, da bi nadomestna uradnika zaradi njunega statusa morala računati s predčasno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj je ta predvidena za primer prenehanja razloga za imenovanje. Vendar pa konkretno ni bilo mogoče predvideti, da se bo konec obdobja poučevanja štel za tako prenehanje razloga za imenovanje. Za potek šolskega leta je namreč značilno menjavanje obdobij poučevanja in obdobij, ko ni pouka: že od vsega začetka je bilo jasno in celo določeno z datumom, da se obdobje poučevanja konča v juniju. Protislovno je, če se ta običajni in povsem predvidljiv razvoj dogodkov brez nekih drugih okoliščin šteje za prenehanje razloga za imenovanje. V tem primeru bi bilo treba zaposlitev od vsega začetka časovno omejiti z začetkom poletnih počitnic, saj dosledno za čas, ko ni pouka, že od samega začetka ne bi obstajal razlog za imenovanje.

68. Položaj bi bil drugačen, če bi prišlo do nepredvidljivega dogodka, na primer odprtja zasebne šole na območju delovanja zadevne ustanove in bi se zaradi odhoda učencev zato zmanjšala potreba po učiteljih, ali če bi na primer sodelavec, ki je bil dolgo časa zadržan z dela zaradi bolezni, presenetljivo okreval.

69. Drugič, zmanjšanje oziroma prenehanje potrebe po dejavnosti poučevanja ob koncu obdobja poučevanja v enaki meri zadeva karierne uradnike in nadomestne uradnike. Kar namreč zadeva dejavnost poučevanja kot tako, naloge, prenesene na nadomestne uradnike, ustrezajo nalogam, ki jih imajo karierni uradniki. [39] Predložitveno sodišče je navedlo, da v času počitnic tudi za karierne uradnike ne obstaja obveznost prisotnosti, prav tako pa tudi ni potrebno, da so šolskemu organu na voljo na kak drug način.

36 Sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 37); z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točka 41), in z dne 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, točka 23).

37 Sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točki 53 in 58); z dne 22. aprila 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, točka 42); 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 18. oktobra 2012, Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 51), in z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 45).

38 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 56), in z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, točka 74).

39 V zvezi s tem glej že točko 54 teh sklepnih predlogov.

70. Karierni uradniki se morajo sicer med poletnimi počitnicami morda pripravljati na naslednje šolsko leto, kar za nadomestne uradnike velja le, če so imenovani za naslednje šolsko leto. Obe skupini profesorjev pa morata poletne mesece izkoristiti za nadaljnje izobraževanje. Prav tako se lahko nadomestne uradnike enako smiselno kakor karierne uradnike uporabi pri popravnih izpitih. Na ustni obravnavi je bilo v tej zvezi potrjeno, da izpraševanje na izpitih nikakor ni pridržano kariernim uradnikom in da lahko to vsekakor opravljajo tudi nadomestni uradniki – predvsem v krajših obdobjih med šolskim letom, ko ni pouka. Neenakega obravnavanja torej ni mogoče upravičiti z naravo nalog, prenesenih na prikrajšane delavce.

71. Tretjič, odpovedi pogodb o zaposlitvi profesorjev, zaposlenih za določen čas, ni mogoče upravičiti zgolj s tem, da bi predvideno nadaljevanje njihove zaposlitve poleti preveč obremenilo javni proračun.

72. Iz predložitvene odločbe izhaja, da so do šolskega leta 2011/2012 nadomestni uradniki, ki so bili imenovani za celotno šolsko leto, ostali v delovnem razmerju tudi med poletnimi počitnicami. Ta praksa pa se je s ciljem proračunskega varčevanja spremenila v začetku leta 2012 in za uresničevanje tega namena je bil sprejet zakon o proračunu 5/2012, ki določa prenehanje delovnega razmerja nadomestnih uradnikov ob koncu obdobja poučevanja in izplačilo sorazmernega nadomestila za neizkoriščene dneve dopusta. Predložitveno sodišče meni, da je proračunsko varčevanje torej dejanski cilj spremenjene prakse. V skladu z ustaljeno sodno prakso pa zgolj proračunski vidiki sami po sebi ne morejo biti utemeljen razlog za diskriminacijo.[40]

73. Poleg tega ni razvidno, zakaj naj bi ravno nadomestni uradniki s predčasnim prenehanjem njihove zaposlitve prispevali k cilju varčevanja. Odločitev o porabi proračunskih sredstev je sicer v pristojnosti držav članic, vendar pa je treba to odločitev izvajati nediskriminatorno.[41]

74. Četrtič, tudi če bi se želelo varčevanje, pogojeno s proračunsko-političnimi cilji, v določenih okoliščinah priznati kot legitimni cilj, bi bilo uresničevanje tega cilja v obravnavanem primeru vsekakor nesorazmerno.

75. Sodna praksa predvsem na področju uporabe načela nediskriminacije v okviru okvirnega sporazuma pri presoji sorazmernosti namreč zahteva, da je neenako obravnavanje mogoče upravičiti z navezovanjem na objektivna in pregledna merila.[42]

76. Španska praksa pa ni pregledna v dveh pogledih: na eni strani je odpoved pogodb o zaposlitvi nadomestnih uradnikov na začetku poletnih počitnic v nasprotju s kolektivnim sporazumom iz leta 1994, v veljavnost katerega zaposleni lahko zaupajo. Ta določa, da nadomestni uradniki med poletjem ostanejo zaposleni na svojih delovnih mestih, če so bili na dan 30. junija že vsaj pet mesecev in pol zaposleni v šolstvu. Z zakonom 5/2012 pa se nasprotno poskuša kolektivni sporazum zaobiti, saj ta zakon določa, da se nadomestnim uradnikom ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi le izplača sorazmerno nadomestilo za največ 22 dni dopusta, namesto da bi v času, ki ni pouka, še naprej prejemali plačo.

77. Predložitveno sodišče na drugi strani navaja, da se praksa odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja ne izvaja enotno. Ob koncu obdobja poučevanja se pogodba o zaposlitvi ne odpove vsem nadomestnim uradnikom. Šolski organ lahko namesto tega, da bi uporabil objektivna in pregledna merila, v posameznem primeru tako rekoč samovoljno odloči, ali bo uradniku, zaposlenemu za določen čas, pogodbo o zaposlitvi odpovedal ali ne.

40 Sodbe z dne 24. februarja 1994, Roks in drugi (C-343/92, EU:C:1994:71, točka 35 ter dodatno še točki 36 in 37); z dne 20. marca 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, točka 59 ter dodatno še točki 60 in 61), in 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 110).

41 Sodišče je v tem smislu v sodbi z dne 27. februarja 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, točka 48), odločilo, da zmanjšanje plač sodnikov ni v nasprotju s pravom Unije, saj je bilo del splošnega varčevalnega programa v javnem sektorju.

42 Sodbe z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 58); z dne 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro in Iglesias Torres (C-444/09 in C-456/09, EU:C:2010:819, točka 55), in z dne 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, točka 77).

78. Zaradi vseh teh razlogov ni mogoče upravičiti različnega obravnavanja nadomestnih uradnikov, kakršna sta pritožnika v postopku v glavni stvari, in profesorjev, ki so karierni uradniki, kar zadeva nadaljnji obstoj delovnega razmerja, sklenjenega za čas trajanja določenega šolskega leta, med poletnimi počitnicami.

79. Na prvo vprašanje je treba torej odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni praksi, kakršna je ta, ki je predmet postopka v glavni stvari, v skladu s katero se profesorjem, ki so za celotno šolsko leto imenovani za nadomestne uradnike v smislu španskega prava, pogodbe o zaposlitvi odpovejo že s koncem obdobja poučevanja, medtem ko delovno razmerje v tem pogledu primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, tudi po koncu obdobja poučevanja ne preneha in tudi ni začasno prekinjeno.

B. Nadomestilo za dopust (drugo in tretje vprašanje za predhodno odločanje)

80. Ker menim, da je treba na prvo vprašanje za predhodno odločanje odgovoriti nikalno, odgovor na drugo in tretje vprašanje za predhodno odločanje ni potreben.

81. Le podredno naj torej v zvezi z drugim vprašanjem pripomnim to: to, da nadomestna uradnika zaradi odpovedi njunih pogodb o zaposlitvi pred poletnimi počitnicami tudi ne moreta več koristiti dopusta, predvidenega za to obdobje, je zgolj nujna posledica – po mojem mnenju – nezakonite odpovedi pogodb o zaposlitvi. Pri tem pa ne gre za samostojno diskriminacijo. Če bi se kariernemu uradniku ob koncu obdobja poučevanja odpovedala pogodba o zaposlitvi, ker bi bil denimo izpolnjen eden od razlogov za izgubo statusa uradnika v skladu s členom 63 EBEP, prav tako ne bi več mogel koristiti dopusta v poletnih mesecih, ampak bi za pravico do dopusta, določeno v členu 50(1) EBEP, dobil denarno nadomestilo. Že zato ne gre za manj ugodno obravnavanje nadomestnih uradnikov.

82. Člen 7(2) Direktive 2003/88/ES poleg tega ravno določa, da je treba v primeru prenehanja delovnega razmerja za pravico do dopusta plačati denarno nadomestilo.

83. Predložitveno sodišče želi s tretjim vprašanjem v bistvu izvedeti, ali načelo nediskriminacije, določeno v določbi 4, točka 1, okvirnega sporazuma, nasprotuje nacionalni določbi, s katero se razveljavi prej sklenjeni kolektivni sporazum, v skladu s katerim profesorji, zaposleni za določen čas, ki so na dan 30. junija v nekem letu že vsaj pet mesecev in pol zaposleni v šolstvu, svoje naloge opravljajo naprej do konca šolskega leta v septembru – in s tem tudi dobijo plačo za julij in avgust.

84. Zakon 5/2012 sicer namesto tega določa, da je treba profesorjem, ki se jim pogodba o zaposlitvi odpove ob koncu obdobja poučevanja, plačati nadomestilo *pro rata temporis* za pravico do dopusta, „izgubljeno“ s prenehanjem delovnega razmerja. Celotni obseg pravice do dopusta pa – v skladu z določbo v členu 50(1) EBEP, ki velja tudi za karierne uradnike – znaša le 22 dni.[43] Pritožnika očitno diskriminacijo sedaj vidita v tem, da karierni uradniki v juliju in avgustu dobijo efektivno več plačila za dela proste dni, namreč za približno dvakrat toliko dni. S tem naj bi bili nadomestni uradniki na koncu prikrajšani za velik del plačanega dopusta, ki jim pripada za julij in avgust.

85. V resnici pa tudi to vprašanje zadeva le nujno posledico odpovedi pogodbe o zaposlitvi nadomestnih uradnikov ob koncu obdobja poučevanja. Če je odpoved pogodbe o zaposlitvi zadevnih delavcev z vidika prava Unije nezakonita, se tudi ne postavlja več vprašanje, ali jima je mogoče namesto nadaljnjega izplačevanja plače do septembra plačati nadomestilo za 22 neizkoriščenih dni dopusta.

43 Nadomestilo za polnih 22 dni pa prejmejo le nadomestni uradniki, ki so pred tem delali že 12 mesecev. Nadomestni uradniki, zaposleni šele z začetkom šolskega leta, dobijo le sorazmerno nadomestilo glede na predhodno trajanje zaposlitve.

86. Za primer, da bo Sodišče ocenilo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi zadevnih profesorjev ob koncu obdobja poučevanja ne pomeni diskriminacije, je treba opozoriti na to, da bi bili karierni uradniki v skladu s členom 50(1) EBEP v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob koncu obdobja poučevanja prav tako upravičeni do nadomestila za le 22 dni dopusta. Zato tudi tu ne gre za manj ugodno obravnavanje nadomestnih uradnikov. To, da je položaj morda ugodnejši v primeru, če profesor med poletnimi meseci enostavno še naprej prejema plačo, je posledica posebnosti položaja v šolstvu, ki ga zaznamuje menjavanje obdobij, ko ni pouka, in obdobij poučevanja. Obdobij, ko med šolskim letom ni pouka, pa ni mogoče brez nadaljnjega v njihovi celoti enačiti z dnevi dopusta.[44]

V. Predlog

87. Ob upoštevanju zgornjih ugotovitev Sodišču predlagam, naj na predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (vrhovno sodišče Kastilije-Manče, Španija), odgovori tako:

Določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas v prilogi Direktive 1999/70/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni praksi, kakršna je ta, ki je predmet postopka v glavni stvari, v skladu s katero se profesorjem, ki so za celotno šolsko leto imenovani za nadomestne uradnike v smislu španskega prava, pogodbe o zaposlitvi odpovejo že s koncem obdobja poučevanja, medtem ko delovno razmerje v tem pogledu primerljivih delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, tudi po koncu obdobja poučevanja ne preneha in tudi ni začasno prekinjeno.

44 V zvezi s tem glej že točko 70 teh sklepnih predlogov.