

Novosti sodne prakse SEU glede dela za določen čas, delovnega časa, prepovedi diskriminacije in kolektivnih odpustov

Barbara Kresal*

UDK: 349.2:347.9:061.1EU

Povzetek: Prispevek obravnava razvoj sodne prakse Sodišča Evropske unije na področju delovnega prava v zadnjem letu. Osredotoča se na nekatera izbrana vprašanja iz širšega okvira delovnih razmerij, ki bi lahko bila pomembna tudi za slovensko delovnopravno teorijo in prakso.

Ključne besede: delo za določen čas, delovni čas, prepoved diskriminacije, kolektivni odpusti delavcev, delovno pravo, pravo EU, sodna praksa SEU

Recent Case-law of the CJEU regarding Fixed-term Work, Working Time, Prohibition of Discrimination and Collective Dismissals

Abstract: The contribution analyses the development of the case-law of the Court of Justice of the European Union in the field of labour law in the last year. It focuses on certain selected issues within the broad area of labour relations which might be of a special importance also for the Slovenian legal theory and practice.

Key words: fixed-term work, working time, prohibition of discrimination, collective dismissals, labour law, EU law, case-law of the CJEU

1. UVOD

Na področje delovnih razmerij posegajo številne določbe prava EU, za pravilno razumevanje in uporabo katerih je nujno potrebno tudi poznavanje sodne prakse

* Barbara Kresal, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za socialno delo in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
barbara.kresal@fsd.uni-lj.si
Barbara Kresal, PhD, Professor at the Faculty of Social Work and researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia.

Sodišča Evropske unije (v nadaljevanju SEU). V članku je predstavljen izbor nekaterih novejših sodb SEU iz zadnjega leta, ki se nanašajo na razlago posameznih določb direktive o delu za določen čas,¹ direktive o delovnem času,² direktiv o enakem obravnavanju³ in direktive o kolektivnih odpustih⁴.

2. POLOŽAJ IN PRAVICE ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS

Razširjenost zaposlovanja za določen čas in s tem povezan problem pogosto slabših delovnih pogojev in ožjega obsega pravic delavcev, ki delajo na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas, je eden aktualnejših problemov delovnega prava ne le v Sloveniji, temveč tudi v številnih drugih državah. SEU je razvilo bogato sodno prakso v tej zvezi, v kateri sodišče med drugim poudarja, da je »stabilnost zaposlitve pomemben element zaščite delavcev« in da je namen okvirnega sporazuma o delu za določen čas iz direktive 1999/70 v tem, »da bi se preprečilo, da delodajalec tako delovno razmerje uporabi za prikrajšanje teh delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas«, prav tako pa tudi v tem, »da se omeji veriženje pogodb ali delovnih razmerij za določen čas, ki je lahko morebitni vir zlorab v škodo delavcev«.⁵

Enaka načelna izhodišča poudarja SEU tudi v novejših sodbah, predstavljenih v nadaljevanju, in sicer v zadevi *Porrás*,⁶ ki se nanaša na vprašanje odpravnine ob

¹ Direktiva 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, UL L 175, 10. 7. 1999, str. 43-48.

² Direktiva 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 299, 18. 11. 2003, str. 9-19.

³ Direktiva 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, UL L 303, 2. 12. 2000, str. 16-22; Direktiva 2006/54/ES z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, UL L 204, 26. 7. 2006, str. 23-36.

⁴ Direktiva 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, UL L 225, 12. 8. 1998, str. 16-21.

⁵ Tako že v ustaljeni sodni praksi, na primer v sodbah v zadevah *Adeneler in drugi*, C-212/04, 4. 7. 2006, EU:C:2006:443, tč. 62-63; *Del Cerro Alonso*, C-307/05, 13. 9. 2007, EU:C:2007:509, tč. 37; *Gavieiro in Torres*, C-444/09 in C-456/09, 22. 12. 2010, EU:C:2010:819, tč. 48 *Angelidaki in drugi*, C-378/07 do C-380/07, 23. 4. 2009, EU:C:2009:250, tč. 73; *Fiamingo in drugi*, C-362/13 idr., 3. 7. 2014, EU:C:2014:2044, tč. 54-55; *Mascolo*, C-22/13 idr., 26. 11. 2014, EU:C:2014:2401, tč. 72-73; *Nierodzik*, C-38/13, 13. 3. 2014, EU:C:2014:152, tč. 23 in v številnih drugih.

⁶ *Porrás*, C-596/14, 14. 9. 2016, ECLI:EU:C:2016:683, tč. 26.

prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene zaradi nadomeščanja, ter v zadevah *Pérez López*⁷ in *Martínez Andrés*,⁸ ki obravnavata veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas ter ukrepe za preprečevanje zlorab v tej zvezi.

2.1. Pravica do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene zaradi nadomeščanja

Zadeva *Porras* izhaja iz Španije. Gospa Porras je bila od februarja 2003 zaposlena kot tajnica v različnih direktoratih ministrstva za obrambo na podlagi številnih pogodb o zaposlitvi zaradi nadomeščanja. Zadnja od pogodb je bila sklenjena avgusta 2005 zaradi začasnega nadomeščanja delavke, ki je bila oproščena delovnih obveznosti za polni delovni čas zaradi mandata v sindikatu. V okviru varčevalnih ukrepov v javnem sektorju leta 2012 je bila tej delavki oprostitev delovnih obveznosti preklicana, tako da se je vrnila nazaj na svoje prejšnje delo s 1. oktobrom 2012, gospe Porras pa je začasna pogodba o zaposlitvi zaradi nadomeščanja te delavke prenehala dne 30. 9. 2012.

V sporu pred sodiščem je zahtevala izplačilo odpravnine in sicer v enaki višini, kot bi pripadala ob prenehanju zaposlitve delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Predložitveno sodišče je kot problematične izpostavilo določbe španske delovne zakonodaje, v skladu s katerimi je odpravnina:

- ob zakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas enaka plači za 20 dni za eno leto delovne dobe,
- medtem ko je v primeru delavcev, ki so zaposleni za določen čas, odpravnina enaka zgolj plači za 12 dni za leto delovne dobe,
- pri čemer pa delavcem, zaposlenim na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi začasnega nadomeščanja ne pripada nikakršna odpravnina ob prenehanju take pogodbe.

Naj opozorim, da je slovenski prevod sodbe precej zavajajoč, ter da je koristno vzporedno brati tudi npr. angleško verzijo sodbe, saj slovenski prevod ves čas govori o odpovedi pogodbe o zaposlitvi gospe Porras in o vprašanju odpravnine v primeru odpovedi te pogodbe, medtem ko angleško besedilo sodbe uporablja izraz 'termination of a fixed-term contract', tako da je jasno, da ne gre za odpoved

⁷ *Pérez López*, C-16/15, 14. 9. 2016, ECLI:EU:C:2016:679, tč. 26-27.

⁸ *Martínez Andrés*, C-184/15 in C-197/15, 14. 9. 2016, ECLI:EU:C:2016:680, tč. 35.

te pogodbe, temveč za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi vrnitve nadomeščane delavke nazaj na delo.

Zadeva je izredno aktualna tudi z vidika slovenske delovne zakonodaje, saj je leta 2013 sprejeti Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁹ na novo uvedel pravico do odpravnine tudi za prenehanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, vendar pa je med izredno naštetimi izjemami, ko pravice do odpravnine ni, tudi primer, ko je pogodba za določen čas sklenjena zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca.

SEU je v obravnavani zadevi *Porras* jasno poudarilo, da določba 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je bil uveljavljen z direktivo 1999/70, *nasprotuje ureditvi, ki ne priznava nikakršne odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi začasnega nadomeščanja*, medtem ko se taka odpravnina izplača, med drugim, primerljivim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Sodišče je še poudarilo, da *zgolj to, da je delavka svoje delo opravljala na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi začasnega nadomeščanja, ne more biti objektivni razlog, ki bi lahko upravičil to, da se ji ne prizna pravice do take odpravnine*.

Zdi se, da bo v luči te odločitve SEU treba popraviti tudi slovensko ureditev v 79. členu ZDR-1, ki zaposlenim na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi začasnega nadomeščanja ne priznava pravice do odpravnine, kar je teorija kritizirala že od začetka.¹⁰

SEU je v obrazložitvi sodbe v zadevi *Porras* med drugim poudarilo, da je eden od ciljev okvirnega sporazuma iz direktive 1999/70 izboljšanje kakovosti dela za določen čas z določitvijo minimalnih zahtev, ki zagotavljajo uporabo načela prepovedi diskriminacije ter da načela o enakem obravnavanju ni mogoče razlagati ozko. Sodišče je obrazložilo, da se delavcev, ki so zaposleni za določen čas, glede pogojev zaposlitve (kamor sodi tudi odpravnina ob prenehanju 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

⁹ Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

¹⁰ Dvom v ustreznost izjem glede pravice do odpravnine pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas glede na razlog (začasno nadomeščanje itd.) z vidika načela enakosti in tega, ali obstajajo razumni razlogi za takšno različno, manj ugodno obravnavo, že npr. v B. Kresal, Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2013, str. 177; enako B. Kresal v Več avtorjev, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2016, str. 459.

je različno obravnavanje upravičeno z objektivnimi razlogi. Sodišče je ob tem pojasnilo, da zgolj sklicevanje na začasnost dela ne more biti 'objektivni razlog' v smislu določbe 4 okvirnega sporazuma, saj če bi se namreč priznalo, da zgolj začasnost delovnega razmerja zadostuje 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.¹¹

2.2. Ukrepi za preprečevanje zlorab veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas

V zadevi *Pérez López* je bila delavka zaposlena kot medicinska sestra v univerzitetni bolnišnici s statusom začasne javne uslužbenke, in sicer na podlagi več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas. V letu 2013 ji v okviru varčevalnih ukrepov za javni sektor njene zaposlitve niso »podaljšali«, temveč ji je z iztekom zadnje sklenjene pogodbe za določen čas prenehalo delovno razmerje. Delavka je zatrjevala, da namen njenih zaporednih imenovanj ni bil zadovoljiti občasne ali izredne potrebe zdravstvenih služb, ampak so bila dejansko namenjena trajnemu opravljanju dejavnosti. Zahtevala je transformacijo v delovno razmerje za nedoločen čas.

SEU je odločilo, da določba 5, točka 1(a) okvirnega sporazuma iz direktive 1999/70 nasprotuje temu, da organi zadevne države članice uporabljajo nacionalno zakonodajo tako, da štejejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem zdravstvu za utemeljeno z 'objektivnimi razlogi' z obrazložitvijo, da te pogodbe temeljijo na zakonskih določbah, ki dovoljujejo veriženje zaradi opravljanja določenega začasnega, občasnega ali izrednega dela, pri čemer pa so navedene potrebe dejansko stalne in trajne.

V obrazložitvi je SEU poudarilo, da direktiva 1999/70 državam članicam zaradi preprečevanja zlorab veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas nalaga sprejetje vsaj enega od ukrepov, če ni enakovrednih zakonskih ukrepov v nacionalnem pravu, in sicer:

- določitev objektivnih razlogov, ki upravičujejo podaljšanje takšnih pogodb,

¹¹ Zlasti tč. 25-27, 34-35, 47 obrazložitve.

- določitev najdaljšega skupnega trajanja takšnih zaporednih pogodb oziroma
- določitev maksimalnega števila njihovih podaljšanj,

pri čemer pa imajo države članice v zvezi s tem polje proste presoje, saj lahko uporabijo enega ali več ukrepov.¹²

Naloga nacionalnih organov je, da sprejmejo ustrezne ukrepe, ki morajo biti ne le sorazmerni, ampak tudi dovolj učinkoviti in odvračilni, da zagotovijo polni učinek pravil, sprejetih za izvajanje okvirnega sporazuma iz direktive 1999/70 o delu za določen čas.¹³

V sodbi v zadevi *Martínez Andrés*, ki se je prav tako nanašala na veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju, je SEU odločilo, da določba 5, točka 1 okvirnega sporazuma iz direktive 1999/70 nasprotuje temu, da v primeru zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas osebam, ki jih je uprava zaposlila na podlagi pravil delovnega prava, priznajo pravico do ohranitve delovnega razmerja (transformacijo v delovno razmerje za nedoločen čas), medtem ko te pravice na splošno ne priznajo uslužbencem, ki jih ta uprava zaposluje na podlagi upravnega prava, razen če obstaja drug učinkovit ukrep v nacionalnem pravnem redu za sankcioniranje tovrstnih zlorab v primeru teh uslužbencev, kar pa mora preveriti nacionalno sodišče.

SEU je še odločilo, da je treba določbe okvirnega sporazuma v povezavi z načelom učinkovitosti razlagati tako, da nasprotujejo nacionalnim postopkovnim pravilom, ki delavca, zaposlenega za določen čas, zavezujejo k vložitvi nove tožbe za določitev primerne sankcije, če je sodni organ ugotovil, da gre za zlorabo veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, saj to delavcu nujno povzroči postopkovne nevšečnosti, zlasti z vidika stroškov, trajanja in pravil o zastopanju, zaradi česar postane uresničevanje pravic, ki mu jih podeljuje pravni red Unije, preveč oteženo.

¹² Gre za splošni cilj preprečevanja zlorab, pri čemer se državam članicam prepušča izbiro sredstev za uresničitev tega cilja. Tč. 28-30 obrazložitve.

¹³ Tč. 31 obrazložitve. Pomembno je, da mora ob zlorabi, ki izhaja iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, obstajati možnost uporabe ukrepa, ki dejansko in enakovredno zagotavlja varstvo delavcev, da se zloraba ustrezno sankcionira in se odpravijo posledice kršitve prava Unije. SEU je tudi poudarilo (tč. 33, 48 obrazložitve), da podaljševanje pogodb za določen čas za zadovoljitev potreb, ki dejansko niso začasne, temveč stalne in trajne, ni upravičeno v smislu določbe 5, točka 1(a) okvirnega sporazuma iz direktive 1999/70, saj je taka uporaba pogodb 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*.

SEU torej zahteva učinkovite ukrepe zoper veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas in zoper zlorabe v tej zvezi.¹⁴

3. DIREKTIVA O DELOVNEM ČASU IN LETNI DOPUST

Iz sodne prakse SEU v zadnjem letu glede določenih vidikov organizacije delovnega časa sta v nadaljevanju predstavljeni dve sodbi SEU o letnem dopustu.

3.3. Izraba letnega dopusta učitelja v kasnejšem obdobju

Zanimiva je odločitev SEU glede izrabe letnega dopusta učiteljev v osnovni šoli izven načrtovanega obdobja. Slednje je v vseh državah praviloma v pretežnem delu poleti v času šolskih počitnic. V zadevi *Sobczyszyn*¹⁵ se je postavilo vprašanje, ali se – upoštevajoč zahteve iz 7. člena direktive o delovnem času (2003/88) – delavcu, ki je kot učitelj zaposlen na osnovni šoli in ki je bil v obdobju letnega dopusta, določenega v načrtu dopustov te šole, odsoten z dela zaradi t.i. dopusta za okrevanje,¹⁶ sme zavrniti pravica do uveljavljanja letnega dopusta v poznejšem obdobju, po izteku dopusta za okrevanje, potem ko se vrne nazaj na delo.

SEU je odločilo, da 7. člen direktive 2003/88 nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, ki omogoča, da se delavcu v takem primeru po izteku dopusta za okrevanje zavrne pravica do uveljavljanja plačanega letnega dopusta v poznejšem obdobju, če se namen pravice do dopusta za okrevanje razlikuje od namena

¹⁴ Tudi v zadevi *Martínez Andrés* je SEU poudarilo (tč. 58 obr.), da je naloga nacionalnih organov, da sprejmejo ustrezne ukrepe, ki morajo zagotoviti polni učinek določb okvirnega sporazuma iz direktive 1999/70 o delu za določen čas.

¹⁵ *Sobczyszyn*, C-178/15, 30. 6. 2016, ECLI:EU:C:2016:502.

¹⁶ Dopust za okrevanje se v skladu s poljskim pravom o položaju učiteljev odobri zaradi zdravljenja, ki ga predpiše zdravnik, za največ eno leto in v enkratni obliki. Pristojni zdravnik koncesionar odloči, ali je ta dopust potreben za okrevanje za predpisano zdravljenje. Učitelj mora dva tedna pred iztekom dopusta za okrevanje opraviti pregled, katerih namen je preveriti, ali niso podane kontraindikacije za vrnitev na delo. Gre torej za obliko odsotnosti z dela, ki je povezana z zdravstvenimi razlogi.

SEU je v tej zvezi pojasnilo, da je cilj dopusta za okrevanje po poljskem pravu izboljšanje zdravstvenega stanja delavcev, ki jim je bil dopust predpisan, in drugače kakor pri plačanem letnem dopustu iz 7. člena direktive 2003/88 ni namenjen temu, da se delavcem omogoči obdobje sprostitve in razvedrila, saj morajo delavci v času dopusta za okrevanje upoštevati zdravljenje, ki ga predpiše zdravnik. (tč. 29-30 obrazložitve)

pravice do letnega dopusta, kar mora presoditi nacionalno sodišče. Vendar je SEU v obrazložitvah vključilo obsežne usmeritve za nacionalno sodišče, iz katerih je razvidno, da se namena obeh dopustov v resnici razlikujeta.

V obrazložitvi je SEU med drugim pojasnilo, ima v skladu z direktivo 2003/88 vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov in da pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko. Kot že v svoji dosednji sodni praksi je poudarilo, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta delavcu omogočiti počitek ter obdobje za sprostitev in razvedrilo.¹⁷

Pomembno je, da v primeru sovpadanja letnega in drugega dopusta pravica do plačanega letnega dopusta ne ugasne ob koncu referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, ki je določen z nacionalno zakonodajo, če je bil delavec na drugem dopustu v celotnem ali delu referenčnega obdobja in zato dejansko ni mogel izvršiti pravice do letnega dopusta.

Pomembno je torej, kakšen je namen vsakega od dopustov oziroma odsotnosti z dela, ki sovpadata. Delavec, ki je bil med predhodno določenim obdobjem letnega dopusta odsoten z dela iz drugega razloga (npr. zaradi bolezni ali zaradi okrevanja), *mora imeti pravico, da na svojo prošnjo in zato, da bi lahko dejansko izkoristil svoj letni dopust, ta dopust izkoristi v drugem, kasnejšem obdobju*, ki ne sovpača z obdobjem odsotnosti zaradi bolezni ali okrevanja, ne da bi se vnaprej izključila možnost, da je navedeno obdobje zunaj referenčnega obdobja za zadevni letni dopust.¹⁸

3.4. Nadomestilo za neizrabljen dopust v primeru upokojitve

V zadevi *Maschek*¹⁹ je sodišče odločalo o nadomestilu za neizrabljen letni dopust v primeru, ko je bil delavec v daljšem obdobju pred upokojitvijo odsoten z dela, naprej iz zdravstvenih razlogov, nato pa na podlagi sporazuma z delodajal-

¹⁷ Tako npr. že v *Schultz-Hoff in drugi*, C-350/06 in C-520/06, 20. 1. 2009, EU:C:2009:18, tč. 25; in številnih drugih, ki so ji sledile. Več K. Kresal Šoltes v Več avtorjev, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, op. cit., str. 901-940; K. Kresal Šoltes, Čas in prenos izrabe letnega dopusta, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2009, str. 141-157; I. Bečan, Pravica do plačanega letnega dopusta – spremembe v novi ureditvi ZDR-1, Delavci in delodajalci, št. 4/2013, str. 487, 498-501.

¹⁸ Zlasti tč. 26, 32 obrazložitve.

¹⁹ *Maschek*, C-341/15, sodba z dne 20. 7. 2016, ECLI:EU:C:2016:576.

cem, na podlagi katerega ni smel priti na delovno mesto, pri čemer je še vedno bil zaposlen in prejemal plačo. Za ta primer je SEU odločilo, da delavec nima pravice do nadomestila za neizrabljen letni dopust, razen če te pravice ni mogel izkoristiti zaradi bolezni. To mora preveriti nacionalno sodišče. Ob tem je SEU jasno poudarilo, da v primeru, če delavec pred upokojitvijo ni mogel izrabiti vsega letnega dopusta zaradi tega, ker zaradi bolezni ni opravljal dela, potem mu je ob upokojitvi treba priznati tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, ne glede na vrsto in razlog upokojitve.

V zadevi se je postavilo tudi vprašanje, ali je treba pravila, ki izhajajo iz prava EU in pripadajoče sodne prakse SEU glede nadomestila za neizrabljeni letni dopust, uporabiti za celotni obseg pravice do letnega dopusta, tudi če je ta v nacionalni zakonodaji določen nad minimumom iz direktive 2003/88, ali le za minimalno trajanje letnega dopusta, kot ga zagotavlja direktiva o delovnem času. SEU je odločilo, da se države same odločijo, ali bodo delavcem priznale dodaten plačan letni dopust poleg minimalnega v trajanju štirih tednov, kot izhaja iz direktive 2003/88, in da v tem primeru države lahko²⁰ določijo, da se delavcu, ki zaradi bolezni ni mogel izrabiti vsega dodatnega plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja, prizna pravica do denarnega nadomestila, ki ustreza temu dodatnemu obdobju. V tem primeru morajo države članice določiti tudi pogoje za to priznanje. Gre torej za možnost, ne pa za obveznost, ki bi izhajala iz direktive 2003/88, saj ta določa le minimalne določbe na področju organizacije delovnega časa, vključno z minimalnim letnim dopustom.

4. PREPOVED DISKRIMINACIJE

Področje prepovedi diskriminacije je izredno široko, pravo EU v tej zvezi razvejano, sodna praksa SEU pa zelo obsežna. Tudi v zadnjem letu je SEU sprejelo veliko število sodb, ki se nanašajo na direktive o enakem obravnavanju in relevantne določbe primarnega prava EU, zato bodo v nadaljevanju izpostavljene le nekatere najbolj zanimive.

²⁰ Sodišče je uporabilo dikcijo 'lahko določijo', ne pa dikcije 'morajo določiti'.

4.1. Opredelitev pojma hendikepiranost/invalidnost

V zadevi *Daouidi*²¹ je delavcu, ki je bil zaposlen kot kuharski pomočnik v eni od restavracij hotela v Barceloni, spodrsnilo v kuhinji, izpahnil si je levi komolec in dobil mavec. V času začasne nezmožnosti za delo iz tega razloga je delavec prejel dopis o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz disciplinskih razlogov. Delavec je v postopku pred sodiščem zatrjeval, da je bila odpoved diskriminatorna, ker naj bi bil resnični razlog zanjo nezmožnost za delo zaradi nesreče, ki jo je utrpel pri delu, ta njegova nezmožnost pa naj bi spadala pod pojem hendikepiranost iz direktive 2000/78. Še šest mesecev po nesreči je imel delavec še vedno roko v mavcu in bil nezmožen za delo.

Postavilo se je vprašanje, ali že dejstvo, da je oseba zaradi nesreče, ki jo je utrpela pri delu, za nedoločen čas začasno nezmožna za delo v smislu nacionalnega prava, pomeni, da se omejitev zmožnosti te osebe lahko opredeli kot 'dolgotrajna' v smislu pojma 'hendikepiranost' iz direktive 2000/78. SEU je na to odgovorilo nikalno: zgolj ta okoliščina še ne zadostuje. Vendar je ob tem obrazložilo tudi, da dejstvo, da se za delavca po nacionalnem pravu uporablja ureditev 'začasne' nezmožnosti za delo, še ne more izključiti opredelitve omejitve zmožnosti tega delavca kot 'dolgotrajne' v smislu direktive 2000/78.

Iz sodbe izhaja, da je kot indice, na podlagi katerih se lahko neka omejitev za opravljanje dela šteje za 'dolgotrajno', kar je pogoj za opredelitev hendikepiranosti/invalidnosti v smislu direktive 2000/78, med drugim mogoče uporabiti:

- dejstvo, da na dan domnevno diskriminatornega dogodka (v tem primeru odpovedi) ni mogoče jasno predvideti, da se bo nezmožnost zadevne osebe v kratkem času končala, ali
- dejstvo, da lahko ta nezmožnost pred ozdravitvijo navedene osebe še precej dolgo traja.

SEU je poudarilo, da mora predložitveno sodišče v okviru preučitve obstoja 'dolgotrajnosti' uporabiti vse objektivne elemente, ki so mu na voljo, zlasti dokumente in potrdila v zvezi s stanjem delavca, ki so bili pripravljani na podlagi trenutnih zdravstvenih in znanstvenih spoznanj in podatkov.

²¹ *Daouidi*, C-395/15, 1. 12. 2016, ECLI:EU:C:2016:917.

Sodba se obsežno sklicuje na Konvencijo OZN o pravicah invalidov²² in med drugim poudarja, da je treba tudi direktivo 2000/78 razlagati kolikor je mogoče v skladu s to konvencijo.²³

V skladu z ustaljeno prakso SEU je, upoštevajoč to konvencijo, treba pojem 'hendikepiranost' v smislu Direktive 2000/78 razumeti kot »omejitev, ki je posledica zlasti dolgotrajnih telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj in ki v povezavi z različnimi ovirami lahko preprečuje, da bi zadevni posameznik v poklicnem življenju polno in učinkovito sodeloval na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci«. ²⁴ Pojem 'dolgotrajne' omejitve zmožnosti osebe v smislu 'hendikepiranosti' iz direktive 2000/78 je treba razlagati avtonomno in enotno v vsej EU, pri čemer je treba upoštevati tudi sobesedilo določbe in cilj ureditve.

V zadevi *Milkova*²⁵ pa se je postavilo vprašanje primerjave pravnega varstva za delavce z določeno obliko invalidnosti ter za uradnike z enako invalidnostjo (delovna zakonodaja za primer odpovedi delavca z invalidnostjo predvideva predhodno soglasje inšpektorja za delo, medtem ko takšnega predhodnega pogoja ni za zaposlene s statusom uradnika). Sodišče je obrazložilo, da ima sicer država možnost, da izbere med več izvedbenimi načini, kako bo dosegla cilje iz direktive 2000/78, vendar pa mora pri tem upoštevati načela prava EU, med katerimi je tudi načelo enakega obravnavanja. Po mnenju SEU se takšno razlikovanje med delavci in uradniki v bolgarskem pravu ne zdi primerno glede na cilj, ki se uresničuje s tako ureditvijo, še posebej, ker sta lahko obe kategoriji invalidnih oseb zaposleni v isti upravi.

²² Ur. l. RS – MP, št. 10/08. Evropska unija je odobrila/ratificirala to konvencijo s Sklepom 2010/48 z dne 26. 11. 2009 (UL L 23, 27. 1. 2010, str. 35-36). Od začetka njene veljavnosti so zato določbe te konvencije sestavni del pravnega reda EU (tako SEU npr. v sodbi v zadevi *Z.*, C-363/12, 18. 3. 2014, EU:C:2014:159, tč. 73 in drugih).

²³ Tč. 41 obrazložitve.

²⁴ Dosedanja relevantna sodna praksa SEU v tej zvezi npr. *HK Danmark*, C-335/11 in C-337/11, 11. 4. 2013, EU:C:2013:222, tč. 38; *Z.*, C-363/12, 18. 3. 2014, EU:C:2014:159, tč. 76; *FOA*, C-354/13, 18. 12. 2014, EU:C:2014:2463, tč. 53. Prva zadeva SEU o hendikepu/invalidnosti: *Chacón Navas*, C-13/05, 11. 7. 2006, EU:C:2006:456.

²⁵ *Milkova*, C- 406/15, sodba z dne 9. 3. 2017, EU:C:2017:198.

4.2. Diskriminacija na podlagi starosti

V zadevi *de Lange*²⁶ je SEU obravnavano diskriminacijo na podlagi starosti v zvezi z dostopom do poklicnega usposabljanja. Po dopolnjenih 32 letih je se de Lange začel usposabljati za prometnega pilota. Znesek izdatkov za to usposabljanje v višini približno 44.000 EUR je želel uveljaviti kot davčno oprostitev, vendar mu je nizozemska davčna uprava priznala le pavšali odbitek v višini 15.000 EUR. Če še ne bi dopolnil 30 let starosti, bi lahko kot davčno olajšavo uveljavil celotni znesek izdatkov za usposabljanje.

SEU je odločilo, da davčna obravnava izdatkov za poklicno usposabljanje, ki se določa različno glede na starost, sodi na področje uporabe direktive 2000/78, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi naštetih osebnih okoliščin – med njimi tudi starosti – pri zaposlovanju in delu. Obrazložilo je, da je namen te ureditve izboljšanje dostopa mladih do usposabljanja.

Upoštevajoč namen takšne ureditve zato po mnenju SEU člen 6(1) direktive 2000/78 ne nasprotuje davčni ureditvi, ki osebam, ki še niso dopolnile 30 let starosti, pod nekaterimi pogoji dopušča, da od svojih obdavčljivih prihodkov v celoti odbijejo izdatke za poklicno usposabljanje, medtem ko je ta pravica do odbitka za osebe, ki so to starost dopolnile, omejena, če je ta ureditev objektivno in razumno utemeljena z legitimnim ciljem politike zaposlovanja in trga dela ter so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni. SEU pojasni, da mora nacionalno, predložitveno sodišče preveriti, ali so ti pogoji izpolnjeni v konkretnem primeru.²⁷

4.3. Nošenje muslimanske rute na delovnem mestu

V zadevi *Achbita*²⁸ in v zadevi *Bouagnaoui*²⁹ je SEU obravnavalo vprašanje diskriminacije zaradi vere ali prepričanja v povezavi s pravili delodajalca glede nošenja muslimanske rute na delovnem mestu. Prvo omenjena zadeva izhaja iz

²⁶ *de Lange*, C-548/15, 10. 11. 2016, ECLI:EU:C:2016:850.

²⁷ V obrazložitvi SEU pojasni, da glede na široko polje proste presoje, ki se državam članicam in socialnim partnerjem priznava na področju socialne politike in politike zaposlovanja, ne zdi, da bi država članica, ki bi sprejela takšno davčno ureditev, prekoračila to, kar je potrebno za uresničitev cilja izboljšanja položaja mladih na trgu dela. (tč. 34 obrazložitve)

²⁸ *Achbita*, C-157/15, sodba z dne 14. 3. 2017, ECLI:EU:C:2017:203 (oziroma kot poimenovano v sodni praksi SEU po delodajalcu *G4S Secure Solutions*).

²⁹ *Bouagnaoui*, C-188/15, sodba z dne 14. 3. 2017, ECLI:EU:C:2017:204.

Belgije, v sodnem sporu pa je na strani pritožnice sodeloval tudi Belgijski center za enake možnosti in boj proti rasizmu, ki je med drugim sprožil sodni postopek tudi v slavni starejši zadevi *Feryn*, v kateri je SEU izdalo eno od pomembnejših sodb s področja protidiskriminacijskega prava EU.³⁰ V drugo navedeni zadevi, ki prihaja iz Francije, pa je na strani pritožnice sodelovalo še Združenje za varstvo človekovih pravic.

SEU se je tokrat prvič srečalo z obravnavanim vprašanjem, sodbi pa sta bili deležni veliko pozornosti tako splošne kot strokovne javnosti.³¹ Zanimivo in potrebno je prebrati sklepne predloge v obeh zadevah dveh različnih generalnih pravobranilk, in sicer J. Kokott (Achbita) in E. Sharpston (Boungaoui). V tej zvezi je treba upoštevati tudi relevantno sodno prakso Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) v okviru 9. člena EKČP. SEU se v omenjenih sodbah sklicuje tako na 9. člen EKČP kot na relevantno prakso ESČP, zlasti v zadevi *Eweida*.³²

V zadevi *Achbita* je bilo dejansko stanje sledeče. Delavka muslimanske veroizpovedi je od leta 2003 delala pri zasebnem podjetju družbi G4S, ki je za stranke iz zasebnega in javnega sektorja opravljalo storitve varovanja, nadzora in recepcije. Zaposlena je bila kot receptorka, že ob njeni zaposlitvi pa je v podjetju veljalo nenapisano pravilo, da delavci na delovnem mestu ne smejo nositi vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja. Leta 2006 je delavka v nekem trenutku delodajalca vnaprej obvestila, da bo po vrnitvi z bolniške odsotnosti nosila muslimansko naglavno ruto. Vodstvo družbe jo je opozorilo, da to ne bi bilo sprejemljivo, ker nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja nasprotuje nevtralnosti, za katero si prizadeva podjetje. S spremembo notranjega pravilnika podjetja, ki jo je potrdil tudi Svet delavcev družbe, je bilo določeno, da je »delavcem na delovnem mestu prepovedano nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja ter opravljanje slehernega obreda, ki bi iz tega izhajal«. Delavka je bila odpuščena, prejela je odpravnino v višini treh mesečnih plač in ugodnosti iz pogodbe o zaposlitvi.

³⁰ Več B. Kresal, Diskriminacija v delovnih razmerjih, Podjetje in delo, št. 6-7/2015, str. 1214, 1218.

³¹ Prim. npr. M. Steijns, Achbita and Boungaoui: raising more questions than answers, *Eutopia Law*, 18. 3. 2017 (<https://eutopialaw.com/2017/03/18/achbita-and-boungaoui-raising-more-questions-than-answers/>); S. Benedi Lahuerta, Taking EU Equality Law to the Next Level: In Search of Coherence, *European Labour Law Journal*, let. 7, št. 3/2016, str. 348-357; in drugi.

³² *Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu*, sodba ESČP z dne 15. 1. 2013, št. 48420/10, 59842/10, 51671/10 in 36516/10.

SEU je odločilo, da je člen 2(2)(a) direktive 2000/78 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu treba razlagati tako, da prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, ki izhaja iz internega pravila zasebnega podjetja, s katerim je prepovedano vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega in verskega znaka na delovnem mestu, ne pomeni neposredne diskriminacije, ki bi temeljila na veri ali prepričanju v smislu te direktive.³³

Nadalje je odločilo, da tako interno pravilo zasebnega podjetja lahko pomeni posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) direktive 2000/78, če se dokaže, da so zaradi navidezno nevtralne obveznosti, ki jo določa, osebe določene vere ali prepričanja dejansko v slabšem položaju, razen če takšno pravilo objektivno upravičuje legitimen cilj, kot je politika politične, filozofske in verske nevtralnosti, ki jo delodajalec vodi v razmerju do svojih strank, in če so ukrepi za uresničitev tega cilja primerni in potrebni, kar mora preveriti predložitveno sodišče.

Med drugim je SEU v obrazložitvi v tej zvezi pojasnilo, da je treba voljo delodajalca, da v razmerjih s strankami, tako javnimi kot zasebnimi, kaže politiko politične, filozofske in verske nevtralnosti, šteti za legitimno, zlasti če se zahteve nanašajo le na delavce, za katere se domneva, da bodo v stiku z strankami. Nadalje je poudarilo, da se lahko zagotovi uspešno izvajanje politike nevtralnosti le, če se ta politika dejansko izvaja dosledno in sistematično, zato je treba preveriti, ali je družba G4S, preden je odpustila delavko Achbita, uvedla splošno in enotno politiko prepovedi vidnega nošenja omenjenih simbolov za osebje, ki je v stiku s strankami. SEU pojasnjuje, da če se prepoved nanaša samo na delavce družbe G4S, ki so v stiku s strankami, je treba šteti, da je navedena prepoved nujno potrebna za doseganje zastavljenega cilja politike nevtralnosti. Poleg tega pa je po mnenju SEU treba preveriti, ali bi bilo za delodajalca mogoče – ob upoštevanju omejitev podjetja in ne da bi to moralo trpeti dodatne obremenitve – da bi delavki ponudil drugo delovno mesto, ki ne zahteva vidnega stika s strankami, namesto da jo odpusti.³⁴

V zadevi *Bougnaoui* je bilo dejansko stanje nekoliko drugačno, a vprašanje v bistvenem podobno. SEU se v obrazložitvi sklicuje na sodbo v zadevi *Achbita* (tj. *G4S Secure Solutions*) in obsežno povzema njeno obrazložitev. Vendar je iz

³³ SEU je obrazložilo, da se interno pravilo nanaša na vsakršno izražanje verskih in drugih prepričanj, zato je treba šteti, da se z navedenim pravilom vsi delavci v podjetju obravnavajo enako s tem, da jim je na splošno in brez razlikovanja med drugim naloženo nevtralnno oblačenje. Zato ne gre za neposredno diskriminacijo na podlagi vere ali prepričanja.

³⁴ Tč. 37. do 43 obrazložitve.

sodbe v zadevi Bougnaoui jasno, da je potrebno ustrezno interno pravilo podjetja, ki splošno in enako za vse prepoveduje ali omejuje izražanje vere ali prepričanja in v tej zvezi nošenje kakršnegakoli vidnega znaka političnega, filozofskega ali verskega prepričanja, ter seveda izpolnitev vseh drugih pogojev, kot izhajajo iz sodbe v zadevi Achbita. Zgolj volja delodajalca, da ugotovi željo svojih strank, ne zadostuje za prepoved. Po mnenju SEU, glede na direktivo 2000/78, volje delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, namreč ni mogoče šteti za 'bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic', kar je po direktivi ena od dopustnih izjem, ko različno obravnavanje na podlagi ene od osebnih okoliščin, npr. vere ali prepričanja, ne pomeni diskriminacije.³⁵

5. VARSTVO DELAVCEV V PRIMERU KOLEKTIVNIH ODPOVEDI

Razmerje med delavskimi pravicami na eni strani in ekonomskimi svoboščinami na drugi strani je eno najbolj delikatnih vprašanj prava EU z vidika njegovega učinkovanja na področju delovnih razmerij. Zlasti od sodb v zadevah *Viking* in *Laval* dalje ter drugih, ki so jima sledile v tej smeri, je bilo SEU predmet številnih utemeljenih kritik s strani evropske delovnopravne teorije.³⁶ Zato je vsaka zadeva, ki se dotika tega vprašanja, predmet še posebne pozornosti.

V zadevi *AGET Iraklis*³⁷ je bila v središču obravnave grška zakonodaja, v skladu s katero lahko delodajalec, če ni dosežen sporazum s predstavniki delavcev o načrtovanem kolektivnem odpustu, ta odpust izvede le, če pristojni nacionalni organ javne oblasti (ki mora biti o tem načrtu kolektivnih odpustov obveščen, v roku, določenem z navedeno zakonodajo, in po preučitvi spisa ter oceni razmer na trgu dela, položaja podjetja in interesa nacionalnega gospodarstva) ne sprej-

³⁵ Prvi odstavek 4. člena direktive 2000/78 določa: »Ne glede na člen 2(1) in (2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od motivov iz člena 1, ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.«

³⁶ Prim. K. Kresal Šoltes, Sindikalna svoboda z vidika omejevanja gospodarskih svoboščin in prepovedi diskriminacije – nazaj na začetek?, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2015, str. 263-290 in tam navedena dela.

³⁷ *AGET Iraklis*, C-201/15, 21. 12. 2016, ECLI:EU:C:2016:972.

me obrazložene odločbe, da v celoti ali delno nasprotuje načrtovanim odpustom oziroma le-teh ne odobri.

SEU je odločilo, da direktiva o kolektivnih odpustih ne nasprotuje takšni nacionalni ureditvi, saj to ni predmet urejanja te direktive, ki določa le minimalne zahteve glede kolektivnih odpustov na ravni EU. Vendar je k temu SEU dodalo, da je drugače, če se izkaže, da je glede na tri merila za presojo, na katera napotuje ta zakonodaja, in glede na način, kako navedeni organ javne oblasti konkretno uporabi ta merila pod nadzorom pristojnih sodišč, posledica navedene zakonodaje ta, da je določbam direktive o kolektivnih odpustih odvzet polni učinek, kar mora po potrebi preveriti predložitveno sodišče.

Po mnenju SEU pa je – upoštevajoč tudi 49. člen PDEU o svobodi ustanavljanja in 16. člen Listine EU o temeljnih pravica o svobodi gospodarske pobude – situacija nekoliko drugačna, saj te določbe prava EU nasprotujejo obravnavani grški ureditvi, ker naj bi – kot obrazloži SEU – takšna nacionalna zakonodaja lahko pomenila resno oviro za izvrševanje svobode ustanavljanja v Grčiji.

Poleg tega je SEU pojasnilo, da okoliščine, kot so huda gospodarska kriza in zelo visoka stopnja brezposelnosti, v državi članici ne more vplivati na zgornje odgovore. Ker sodba v zadevi *AGET Iraklis* zasluži obsežnejšo poglobljeno kritično analizo, tudi v kontekstu in v povezavi z drugimi povezanimi odločitvami SEU, kjer to tehta razmerje med delavskimi pravicami in ekonomskimi svoboščinami prostega trga EU, jo na tem mestu le omenjam.³⁸

6. SKLEP

Sodna praksa SEU iz obdobja zadnjega leta, ki se nanaša na področje delovnih razmerij, prinaša kar nekaj zanimivih odločitev. Članek je lahko predstavil le nekatere izmed njih.

³⁸ Prim. npr. kritično analizo te sodbe v A. Koukiadaki/N. Countouris, Greek Glass Half Full; The CJEU and Europe's 'Highly Competitive Social Market' Economy, *Social Europe*, 13. 2. 2017 (<https://www.socialeurope.eu/2017/02/glass-half-full-cjeu-europes-highly-competitive-social-market-economy/>); M. Markakis, Case C-201/15 *AGET Iraklis*: Can governments control mass layoffs by employers? Economic freedoms vs labour rights, *EU Law Analysis*, 3. 1. 2017 (<http://eulawanalysis.blogspot.si/2017/01/case-c-20115-aget-iraklis-can.html>) in druge.

Pri nadaljnjem dograjevanju slovenskega delovnega prava je to prakso treba upoštevati,³⁹ vendar ne z avtomatizmom in brez kritične poglobljene presoje s strani nacionalnih sodišč, saj je njim prepuščena težka in odgovorna naloga končne konkretne implementacije prava EU v povezavi z domačo pravno ureditvijo delovnih razmerij, ob upoštevanju vseh podrobnih, prefinjenih in relevantnih dejanskih in pravnih okoliščin konkretnega primera.

SEU v svojih sodbah pogosto poudarja, da je nacionalno sodišče tisto, ki mora v konkretnem primeru preveriti in presoditi določeno vprašanje, seveda upoštevajoč stališča in kriterije, kot izhajajo tudi iz interpretacije relevantnih določb prava EU s strani SEU in njegove sodne prakse.

LITERATURA IN VIRI

- *Bečan, I.*, Pravica do plačanega letnega dopusta – spremembe v novi ureditvi ZDR-1, Delavci in delodajalci, št. 4/2013, str. 485-507.
- *Benedi Lahuerta, S.*, Taking EU Equality Law to the Next Level: In Search of Coherence, European Labour Law Journal, let. 7, št. 3/2016, str. 348-357.
- *Koukiadaki, A./Countouris, N.*, Greek Glass Half Full; The CJEU and Europe's 'Highly Competitive Social Market' Economy, Social Europe, 13. 2. 2017 (<https://www.socialeurope.eu/2017/02/glass-half-full-cjeu-europes-highly-competitive-social-market-economy/>).
- *Kresal, B.*, Diskriminacija v delovnih razmerjih, Podjetje in delo, št. 6-7/2015, str. 1208-1222.
- *Kresal, B.*, Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2013, str. 169-193.
- *Kresal Šoltes, K.*, Sindikalna svoboda z vidika omejevanja gospodarskih svoboščin in prepovedi diskriminacije – nazaj na začetek?, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2015, str. 263-290.
- *Kresal Šoltes, K.*, Čas in prenos izrabe letnega dopusta, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2009, str. 141-157.
- *Markakis, M.*, Case C-201/15 AGET Iraklis: Can governments control mass layoffs by employers? Economic freedoms vs labour rights, EU Law Analysis, 3. 1. 2017 (<http://eulawanalysis.blogspot.si/2017/01/case-c-20115-aget-iraklis-can.html>).
- *Senčur Peček, D.*, Vpliv prava EU na slovensko delovno pravo, Podjetje in delo, št. 6-7/2016, str. 921-934.

³⁹ D. Senčur Peček poudarja, da je poznavanje in upoštevanje sodb SEU pomembno tudi za delodajalce, da bodo lahko ravnali v skladu z nacionalno zakonodajo in zakonodajo Unije in se tako izognili kršitvam in sodnim sporom, ter za delavce, da bodo poznali svoje pravice in jih znali zaščititi (D. Senčur Peček, Vpliv prava EU na slovensko delovno pravo, Podjetje in delo, št. 6-7/2016, str. 933).

- *Steijns, M.*, Achbita and Bougnaoui: raising more questions than answers, *Eutopia Law*, 18. 3. 2017 (<https://eutopialaw.com/2017/03/18/achbita-and-bougnaoui-raising-more-questions-than-answers/>).
- *Več avtorjev*, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2016.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.
- Direktiva 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, UL L 175, 10. 7. 1999, str. 43-48.
- Direktiva 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 299, 18. 11. 2003, str. 9-19.
- Direktiva 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, UL L 303, 2. 12 2000, str. 16-22.
- Direktiva 2006/54/ES z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, UL L 204, 26. 7. 2006, str. 23-36.
- Direktiva 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, UL L 225, 12. 8. 1998, str. 16-21.
- Konvencija OZN o pravicah invalidov, Ur. l. RS – MP, št. 10/08 (Evropska unija je odobrila/ratificirala to konvencijo s Sklepom 2010/48 z dne 26. 11. 2009, UL L 23, 27. 1. 2010, str. 35-36).
- Sodbe SEU (dostopne v bazi sodne prakse SEU <https://curia.europa.eu>) v zadevah:
 - *Porras*, C-596/14, 14. 9. 2016, ECLI:EU:C:2016:683.
 - *Pérez López*, C-16/15, 14. 9. 2016, ECLI:EU:C:2016:679.
 - *Martínez Andrés*, C-184/15 in C-197/15, 14. 9. 2016, ECLI:EU:C:2016:680.
 - *Sobczyszyn*, C-178/15, 30. 6. 2016, ECLI:EU:C:2016:502.
 - *Maschek*, C-341/15, 20. 7. 2016, ECLI:EU:C:2016:576.
 - *Daouidi*, C-395/15, 1. 12. 2016, ECLI:EU:C:2016:917.
 - *Milkova*, C- 406/15, 9. 3. 2017, ECLI:EU:C:2017:198.
 - *de Lange*, C-548/15, 10. 11. 2016, ECLI:EU:C:2016:850.
 - *Achbita*, C- 157/15, 14. 3. 2017, ECLI:EU:C:2017:203 (oziroma kot poimenovano v sodni praksi SEU po delodajalcu *G4S Secure Solutions*).
 - *Bougnaoui*, C-188/15, 14. 3. 2017, ECLI:EU:C:2017:204.
 - *AGET Iraklis*, C-201/15, 21. 12. 2016, ECLI:EU:C:2016:972.

Recent Case-law of the CJEU regarding Fixed-term Work, Working Time, Prohibition of Discrimination and Collective Dismissals

Barbara Kresal*

Summary

The contribution analyses the development of the case-law of the Court of Justice of the European Union in the field of labour law in the last year. It focuses on certain selected issues within the broad area of labour relations, i.e. the contract of employment or employment relationship for a definite period of time (fixed-term employment), certain aspects of working time regulation, the collective dismissals and the prohibition of discrimination in employment, in particular on the basis of gender, disability, religion or belief and age.

The definition of disability and application of the principle of equal treatment for persons with disabilities in different employment status (the comparison between the employees with disabilities and civil servants with disabilities) are discussed in the article, in particular as developed further by the CJEU in its recent judgments *Daouidi* and *Milkova*. The role of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities when interpreting the relevant provisions of the EU Directive 2000/78 dealing with disability is discussed in the article as well. The prohibition of discrimination in employment on grounds of age still raises many open questions. The article analyses how equal treatment irrespective of age as regards the access to vocational training is to be safeguarded, taking into account the judgment in the case *de Lange*. Recent judgments of the CJEU as regards the Islamic headscarves worn at the workplace, i.e. the cases *Bouagnaoui* and *Achbita*, are dealt with in the article as well.

Within the broad area of working time, the article analyses some recent judgments as regards the right to annual leave. In relation to the fixed-term employments, the problem of how to prevent abuse resulting from the use of successive fixed-term contracts and the issue of equal treatment of temporary workers as compared with permanent workers, in particular as regards the severance pay are

* Barbara Kresal, PhD, Professor at the Faculty of Social Work and researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
barbara.kresal@fsd.uni-lj.si.

discussed. The collective dismissals are one of the key issues of labour law. The article analyses the recent judgment of the CJEU in the Greek case *AGET Iraklis* and its implications for the interpretation of the relationships between economic freedoms, i.e. freedom to conduct a business, freedom of establishment on one hand, and fundamental social rights on the other.