



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (deseto vijeće)

20. prosinca 2017.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Pojam ‚uvjeti zapošljavanja‘ – Priznanje upravnog statusa posebnog dopusta – Nacionalni propis koji predviđa odobravanje posebnog dopusta samo karijernim službenicima u slučaju da su izabrani na javne dužnosti, isključujući privremene službenike”

U predmetu C-158/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Upravni sud br. 1 u Oviedu, Španjolska), odlukom od 1. ožujka 2016., koju je Sud zaprimio 16. ožujka 2016., u postupku

Margarita Isabel Vega González

protiv

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

SUD (deseto vijeće),

u sastavu: E. Levits, predsjednik vijeća, M. Berger i F. Biltgen (izvjestitelji), suci,

nezavisna odvjetnica: E. Sharpston,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za M. I. Vegu González, S. Suárez Solis, *abogada*, i R. Blanco González, *procurador*,
- za španjolsku vladu, A. Gavela Llopis i A. Rubio González, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, M. van Beek i N. Ruiz García, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 7. rujna 2017.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: španjolski

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Margarite Isabel Vege González i Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Ministarstvo financija i javne službe vlade Kneževine Asturije, Španjolska) (u daljnjem tekstu: ministarstvo) radi odbijanja potonjeg da prihvati zahtjev za priznanje upravnog statusa posebnog dopusta koji je dotična osoba podnijela nakon što je izabrana na mjesto parlamentarne zastupnice.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Iz uvodne izjave 14. Direktive 1999/70 proizlazi da su „[s]tranke potpisnice željele [...] zaključiti Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, utvrđujući opća načela i minimalne zahtjeve za ugovore o radnim odnosima i radu na određeno vrijeme; potpisnice su iskazale želju za poboljšanjem kvalitete rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije te za uspostavljanjem okvira za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme”.
- 4 U skladu s člankom 1. Direktive 1999/70, njezina je svrha „staviti na snagu Okvirni sporazum [...], zaključen [...] između općih međusektorskih organizacija [Europska konfederacija sindikata (ETUC), Unija industrijskih saveza europskih poslodavaca (UNICE), Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP)] koji je u Prilogu ovoj Direktivi”.
- 5 U trećem odlomku preambule Okvirnog sporazuma pojašnjeno je da se u njemu „utvrđuju [...] opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme, pri čemu se prilikom njihove detaljne primjene mora voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima. Sporazum prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije te za korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu s načelima koja su prihvatljiva za poslodavce i radnike”.
- 6 U skladu s člankom 1. Okvirnog sporazuma, njegova je svrha, s jedne strane, poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije i, s druge strane, ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.
- 7 Članak 3. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Definicije”, određuje:

„U smislu ovog Sporazuma pojam:

1. ‚radnik zaposlen na određeno vrijeme’ znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja;

2. „usporedivi radnik, zaposlen na neodređeno vrijeme” znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine. [...]”
- 8 U stavku 1. članka 4. Okvirnog sporazuma, naslovljenog „Načelo nediskriminacije”, određeno je:
- „U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.”

Španjolsko pravo

- 9 Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (Zakon Kneževine Asturije 3/1985 o organizaciji javne službe Kneževine Asturije) od 26. prosinca 1985. (BOE br. 59 od 10. ožujka 1986., str. 9083.) u članku 6. određuje „privremene službenike” kao osobe koje su zakonito imenovane radi privremenog popunjavanja upražnjenih mjesta u upravi Kneževine Asturije dok se ta mjesta ne popune karijernim službenicima ili radi zamjene i preuzimanja zadataka upućenih službenika ili službenika na posebnom dopustu.
- 10 Kad je riječ o upravnim statusima, oni su nabrojani u članku 59. stavku 1. Zakona 3/1985, koji u točki (e) spominje „poseban dopust”. U stavku 2. tog članka 59. izričito je određeno da se privremenim službenicima ne može priznati status posebnog dopusta.
- 11 Na temelju članka 64. stavka 1. točke (g) Zakona 3/1985, karijernim službenicima uprave Kneževine Asturije priznaje se status posebnog dopusta kada su izabrani na mjesto zastupnika u Junti General del Principado de Asturias (Parlament Asturije, Španjolska).
- 12 U skladu s člankom 64. stavkom 2. Zakona 3/1985, karijerni službenici na posebnom dopustu imaju pravo na zadržavanje svojeg statusa i radnog mjesta, a vrijeme provedeno na takvom dopustu uračunava se za potrebe izračuna trogodišnjih dodataka za radni staž i napredovanja u razredu.

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 13 M. I. Vega González je u službi uprave Kneževine Asturije od 26. svibnja 1989., i to u različitim profesionalnim statusima. Ta uprava imenovala ju je 15. travnja 2011. privremenim službenikom u višoj kategoriji upravnog osoblja radi zamjene upućenog karijernog službenika.
- 14 Na izborima za Parlament Asturije koji su organizirani 24. svibnja 2015. M. I. Vega González kandidirala se na izbornoj listi jedne političke stranke i izabrana je za parlamentarnu zastupnicu.
- 15 Kako bi mogla preuzeti svoje parlamentarne dužnosti u punom radnom vremenu, M. I. Vega González 13. lipnja 2015. podnijela je upravi Kneževine Asturije zahtjev za odobravanje posebnog dopusta na temelju članka 59. Zakona 3/1985 ili, podredno, dopusta za osobne potrebe.
- 16 Odlukom od 23. lipnja 2015. Dirección General de Función Pública (Glavna uprava za javnu službu, Španjolska) odbio je taj zahtjev zato što se poseban dopust ili dopust za osobne potrebe primjenjuje samo na karijerne službenike, a ne na privremene službenike.
- 17 Žalba koju je u upravnom postupku podnijela M. I. Vega González odbijena je odlukom ministarstva od 22. listopada 2015.

- 18 M. I. Vega González podnijela je tužbu protiv te odluke sudu koji je uputio zahtjev, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º1 de Oviedo (Upravni sud br. 1 u Oviedu, Španjolska).
- 19 Pred sudom koji je uputio zahtjev ministarstvo ističe da Direktiva 1999/70 nije primjenjiva jer se odnosi isključivo na uvjete zapošljavanja, a ne na upravne statute.
- 20 Ministarstvo pojašnjava da bi poseban dopust iz članka 59. Zakona 3/1985 bio odobren M. I. Vega González da je bila karijerni službenik, s obzirom na to da predmetna uprava nema nikakvu diskrecijsku ovlast u tom pogledu. Stoga bi jedini način na koji bi M. I. Vega González mogla u potpunosti obnašati svoj politički mandat bio taj da trajno odustane od svojeg zaposlenja.
- 21 Sud koji je uputio zahtjev podsjeća da na temelju ustaljene sudske prakse Suda različito postupanje u području uvjeta zapošljavanja između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme nije u skladu sa zahtjevima Direktive 1999/70, osim ako je ono opravdano objektivnim razlozima.
- 22 U tom pogledu sud koji je uputio zahtjev ustraje na tome da se, iako je teorijski moguće tvrditi da je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima koji se odnose na hitnost i potrebu privremenog imenovanja, taj argument ne može s uspjehom isticati u slučaju u kojem je privremeni radnik na radnom mjestu zaposlen više od četiri godine. Usto, sud koji je uputio zahtjev ističe posebnu važnost prava koje je u predmetnom slučaju povrijeđeno, to jest prava na pristup parlamentarnom mandatu, koje jamči španjolski Ustav.
- 23 Sud koji je uputio zahtjev smatra da privremena narav funkcije koju obavlja privremeni službenik kao takva ne predstavlja objektivni razlog koji opravdava različito postupanje koje mu oduzima pravo da se vrati na svoje radno mjesto nakon isteka njegova parlamentarnog mandata. Naime, iako je moguće da tijekom tog mandata mogućnost povratka *de facto* nestane – zato što se na radno mjesto na kojem je privremeni službenik bio zaposlen u međuvremenu vratio karijerni službenik ili je ono jednostavno ukinuto – nije isključeno ni da okolnost koja je opravdavala privremeno imenovanje tog službenika u trenutku isteka njegova parlamentarnog mandata i dalje postoji.
- 24 Sumnje suda koji je uputio zahtjev stoga se ponajprije odnose na pojam „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma. Međutim, Sud je do sada ispitao doseg tog pojma samo s obzirom na primitke od rada koji trebaju biti isplaćeni, radno vrijeme, satnice, radne dane ili godišnje odmore, odnosno, općenitije, dopuštenja da se izostane s posla. Stoga bi valjalo, s jedne strane, utvrditi obuhvaća li pojam „uvjeti zapošljavanja” i obvezu da se radniku zaposlenom na određeno vrijeme, u predmetnom slučaju privremenom službeniku, prizna upravni status koji mu omogućuje – kao i radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme, to jest karijernom službeniku – da radni odnos stavi u mirovanje kako bi se konkretno posvetio obnašanju političkog mandata za koji je izabran. S druge strane, sud koji je uputio zahtjev pita se je li različito postupanje između privremenih službenika i karijernih službenika, koje predviđa članak 59. Zakona 3/1985, u skladu s načelom nediskriminacije, utvrđenim u članku 4. stavku 1. Okvirnog sporazuma.
- 25 U tim je okolnostima Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Upravni sud br. 1 u Oviedu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li pojam ‚uvjeti zapošljavanja’, na koji se upućuje u članku 4. Okvirnog sporazuma, tumačiti na način da su njime obuhvaćene pravne situacije u kojima se zaposleniku na određeno vrijeme koji je izabran na političku funkciju zastupnika omogućuje da na isti način kao i zaposlenici na neodređeno vrijeme zatraži i ishodi mirovanje radnog odnosa s poslodavcem kako bi se nakon isteka tog parlamentarnog mandata vratio na svoje radno mjesto?

2. Treba li načelo nediskriminacije iz članka 4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo kao što je članak 59. stavak 2. Zakona 3/1985, kojim se privremenim službenicima najstrože zabranjuje svaki oblik priznanja upravnog statusa posebnog dopusta u slučaju da budu izabrani na mjesta zastupnika u Parlamentu Asturije, dok se to pravo priznaje karijernim službenicima?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 26 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja”, na koji se upućuje u tom članku, obuhvaća pravo radnika koji je izabran na parlamentarnu dužnost na poseban dopust, koji predviđa nacionalni propis na temelju kojeg radni odnos miruje, tako da su zadržavanje zaposlenja i pravo na napredovanje u karijeri i platnim razredima zajamčeni sve do isteka njegova parlamentarnog mandata.
- 27 Uvodno treba podsjetiti da je, u skladu s člankom 1. točkom (a) Okvirnog sporazuma, jedan od njegovih ciljeva poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije. Nadalje, treći odlomak preambule navedenog okvirnog sporazuma utvrđuje da on „prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije”. Uvodna izjava 14. Direktive 1999/70 u tom smislu upućuje na to da je cilj tog okvirnog sporazuma, među ostalim, poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme određivanjem minimalnih zahtjeva za osiguranje primjene načela nediskriminacije (presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 25. i navedena sudska praksa).
- 28 Svrha je Okvirnog sporazuma, osobito njegova članka 4., primjena navedenog načela na radnike zaposlene na određeno vrijeme radi sprečavanja da se poslodavac radnim odnosom takve prirode koristi kako bi tim radnicima uskratio prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 26. i navedena sudska praksa).
- 29 S obzirom na ciljeve koji se žele postići Okvirnim sporazumom, njegov članak 4. treba shvatiti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije koje se ne može tumačiti restriktivno (presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 27. i navedena sudska praksa).
- 30 Kad je riječ o pojmu „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. Okvirnog sporazuma, Sud je već presudio da je odlučujući kriterij za određivanje je li neka mjera obuhvaćena tim pojmom upravo kriterij zapošljavanja, odnosno radnog odnosa između poslodavca i njegova radnika (presude od 12. prosinca 2013., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 35.; od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 25.; od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 26. i rješenje od 9. veljače 2017., Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, t. 32.).
- 31 Dakle, pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma obuhvaćeni su trogodišnji dodaci za radni staž (vidjeti u tom smislu presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 47.; od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 50. do 58. i od 9. srpnja 2015., Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, t. 43.), šestogodišnji dodatak za stručno osposobljavanje (vidjeti u tom smislu rješenje od 9. veljače 2012., Lorenzo Martínez, C-556/11, neobjavljeno, EU:C:2012:67, t. 38.), pravila o razdoblju službe koje treba napuniti kako bi se službenika moglo razvrstati u viši platni razred ili o izračunu razdoblja službe koje se traži za godišnje izvješće o ocjeni (vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 46. i navedenu sudsku praksu), pravo sudjelovanja u planu

ocjenjivanja obrazovanja i financijski poticaj koji iz toga proizlazi (rješenje od 21. rujna 2016., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, t. 36.) kao i skraćivanje na pola radnog vremena i posljedično smanjenje plaće (rješenje od 9. veljače 2017., Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, t. 33.).

- 32 Sud je presudio i da su pravila o određivanju otkaznog roka koji se primjenjuje u slučaju raskida ugovora o radu na određeno vrijeme dio „uvjeta zapošljavanja” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presudu od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 27. i 29.).
- 33 Isto vrijedi i za naknadu štete koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja njegova ugovora o radu (vidjeti u tom smislu presudu od 12. prosinca 2013., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 37.) ili zbog raskida ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 31.).
- 34 Kako je to istaknula nezavisna odvjetnica u točki 22. svojeg mišljenja, izraz „uvjeti zapošljavanja” stoga označava prava i obveze koji određuju pojedini radni odnos, uključujući kako uvjete pod kojima osoba obavlja zaposlenje tako i one koji se odnose na prestanak tog radnog odnosa.
- 35 Stoga se mora smatrati da odluka kojom se odobrava poseban dopust poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku – koji dovodi do toga da određeni elementi radnog odnosa miruju, dok ostali nastavljaju proizvoditi svoje učinke – udovoljava kriteriju navedenom u točki 30. ove presude i da je stoga obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. Okvirnog sporazuma.
- 36 Naime, s jedne strane, nije sporno da je odluka o odobravanju takvog dopusta radniku nužno donesena zbog radnog odnosa koji ga povezuje s poslodavcem. S druge strane, valja istaknuti da u ovom slučaju poseban dopust koji je predviđen Zakonom 3/1985 ne samo da dovodi do mirovanja radnog odnosa već i omogućuje da se radnikovo radno mjesto zadrži do njegova povratka po isteku njegova parlamentarnog mandata, jamčeći pritom uzimanje u obzir, u cilju izračuna trogodišnjih dodataka za radni staž i napredovanja u razredu, elemenata za koje je već izričito priznato, kako to proizlazi iz sudske prakse navedene u točki 31. ove presude, da su obuhvaćeni pojmom „uvjeti zapošljavanja”, kao što je to navela nezavisna odvjetnica u točki 25. svojeg mišljenja.
- 37 Argument iznesen u okviru glavnog postupka u skladu s kojim je potreba da joj se odobri takav poseban dopust posljedica slobodne i jednostrane odluke radnice zaposlene na određeno radno vrijeme da se kandidira na izborima u tom pogledu nije odlučujući, s obzirom na to da bi radnik zaposlen na neodređeno vrijeme u istoj situaciji bio suočen s istom potrebom. Usto, osoba koja se kandidira za parlamentarnu dužnost nije sigurna da će biti izabrana, tako da je sama činjenica da se kandidirala kao takva ne obvezuje da podnese zahtjev za poseban dopust.
- 38 U svakom slučaju, važno je dodati da bi tumačenje članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma koje bi iz područja primjene pojma „uvjeti zapošljavanja” isključivalo pravo na poseban dopust, protivno cilju čijem ostvarenju teži navedena odredba, dovelo do smanjenja opsega zaštite od diskriminacija koji se pruža radnicima zaposlenima na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presude od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 27. i 29.; od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 30. i rješenje od 21. rujna 2016., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, t. 39.).
- 39 Stoga na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja”, na koji se upućuje u tom članku, obuhvaća pravo radnika koji je izabran na parlamentarnu dužnost na poseban dopust, koji predviđa nacionalni propis na temelju kojeg radni odnos miruje, tako da su zadržavanje zaposlenja i pravo na napredovanje u karijeri i platnim razredima zajamčeni sve do isteka njegova parlamentarnog mandata.

Drugo pitanje

- 40 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji u potpunosti isključuje mogućnost da se radniku zaposlenom na određeno vrijeme, kako bi obnašao politički mandat, odobri dopust na temelju kojeg radni odnos miruje do povratka tog radnika po isteku navedena mandata, iako je to pravo priznato radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme.
- 41 Kad je riječ o članku 4. Okvirnog sporazuma, važno je podsjetiti da on u stavku 1. u pogledu uvjeta zapošljavanja propisuje zabranu postupanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što su prvi zaposleni na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano zbog objektivnih razloga.
- 42 U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, načelo nediskriminacije zahtijeva da se u usporedivim situacijama ne postupa na različit način i da se u različitim situacijama ne postupa na jednak način, osim ako je takvo postupanje objektivno opravdano (presude od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 65. i navedena sudska praksa i od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 35.).
- 43 U predmetnom slučaju valja utvrditi da se prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme različito postupa jer se radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme koji je izabran na politički mandat može odobriti poseban dopust na temelju kojeg radni odnos miruje do trenutka njegova povratka po isteku navedenog mandata, dok radnik zaposlen na određeno vrijeme mora dati otkaz na svojem radnom mjestu kako bi obnašao taj isti mandat.
- 44 Međutim, samo pod pretpostavkom da rad koji radnik poput M. I. Vege González obavlja u okviru svojeg ugovora o radu na određeno vrijeme nije istovjetan ili usporediv s onim koji obavljaju radnici zaposleni na neodređeno vrijeme, navedeno različito postupanje koje se sastoji u odobravanju posebnog dopusta moglo bi biti opravdano, neovisno o zabrani utvrđenoj u članku 4. Okvirnog sporazuma, jer bi se to različito postupanje odnosilo na različite situacije (vidjeti analogijom presude od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 48. i navedenu sudsku praksu i od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 41.).
- 45 Naime, radi ocjene obavljaju li dotične osobe isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma, u skladu s njegovim člankom 3. stavkom 2. i člankom 4. stavkom 1., treba ispitati može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika poput naravi posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta – smatrati da se te osobe nalaze u situacijama koje su usporedive (presude od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 42. i navedena sudska praksa; od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 31. i od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 40.).
- 46 Stoga je na sudu koji je uputio zahtjev da utvrdi nalazi li se M. I. Vega González u situaciji koja je usporediva s onom radnika koje je isto tijelo tijekom istog razdoblja zaposlilo na neodređeno vrijeme (vidjeti analogijom presude od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 43. i navedenu sudsku praksu; od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 32. i od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 42.). Ako nakon tog ispitivanja taj sud utvrdi nejednakost u postupanju, bit će dužan provjeriti može li se ona opravdati postojanjem „objektivnih razloga” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma, to jest preciznih i konkretnih elemenata koji obilježavaju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ u posebnom kontekstu u kojem se on nalazi i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija koji omogućuju

provjeru odgovara li ta nejednakost stvarnoj potrebi, je li prikladna za postizanje cilja koji se želi ostvariti i je li za tu svrhu nužna (vidjeti u tom smislu presudu od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 45. i navedenu sudsku praksu).

- 47 U tom pogledu Sud je već pojasnio, s jedne strane, da pojam „objektivni razlozi” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma ne treba shvatiti tako da ne omogućava opravdanje različitog postupanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme na temelju činjenice da je ta razlika u postupanju propisana nacionalnim općim i apstraktnim pravnim pravilom (presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 46. i navedena sudska praksa).
- 48 S druge strane, iz ustaljene sudske prakse Suda također proizlazi da pozivanje samo na privremenu narav rada nije u skladu s tim zahtjevima i ne može biti „objektivan razlog” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma (presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 47. i navedena sudska praksa).
- 49 U predmetnom slučaju, čak i ako sud koji je uputio zahtjev ne isključuje da hitnost i nužnost privremenog imenovanja kao i predvidljivost kraja radnog odnosa načelno mogu predstavljati precizne i konkretne elemente koji mogu opravdati nejednakost u postupanju kad je riječ o odobravanju posebnog dopusta, taj isti sud, međutim, pojašnjava da se takvi argumenti ne mogu s uspjehom isticati u situaciji poput one povodom koje je došlo do spora u glavnom postupku, u kojoj radno mjesto više od četiri godine popunjava isti privremeni radnik.
- 50 U svakom slučaju, apsolutno odbijanje da se radnicima zaposlenima na određeno vrijeme prizna poseban dopust *a priori* nije nužno za postizanje cilja kojem teži Zakon 3/1985 – a to je zadržavanje zaposlenja i prava na napredovanje u karijeri radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme, preciznije karijernih službenika koji imaju politički mandat – ako sam sud koji je uputio zahtjev utvrdi da je posve moguće da radnici zaposleni na određeno vrijeme koji imaju isti mandat imaju pravo na takav poseban dopust kojim bi se radni odnos stavio u mirovanje do isteka navedena mandata, kada bi oni bili sigurni da će se vratiti na svoje radno mjesto, pod uvjetom da se potomje u međuvremenu ne ukine ili da se na njega ne zaposli karijerni službenik.
- 51 S obzirom na prethodno navedeno, na drugo pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji u potpunosti isključuje mogućnost da se radniku zaposlenom na određeno vrijeme, kako bi obnašao politički mandat, odobri dopust na temelju kojeg radni odnos miruje do povratka tog radnika po isteku navedena mandata, iako je to pravo priznato radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme.

Troškovi

- 52 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (deseto vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja”, na koji se upućuje u tom članku, obuhvaća pravo radnika koji**

je izabran na parlamentarnu dužnost na poseban dopust, koji predviđa nacionalni propis na temelju kojeg radni odnos miruje, tako da su zadržavanje zaposlenja i pravo na napredovanje u karijeri i platnim razredima zajamčeni sve do isteka njegova parlamentarnog mandata.

- 2. Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme u Prilogu Direktivi 1999/70 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji u potpunosti isključuje mogućnost da se radniku zaposlenom na određeno vrijeme, kako bi obnašao politički mandat, odobri dopust na temelju kojeg radni odnos miruje do povratka tog radnika po isteku navedena mandata, iako je to pravo priznato radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme.**

Potpisi