



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (šesto vijeće)

25. srpnja 2018.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Posljedice otkaza koji je ocijenjen nedopuštenim, a izrečen je kao stegovna mjera – Pojam ‚uvjeti rada‘ – Radnici koji su na povremenim poslovima zaposleni na neodređeno vrijeme – Različito postupanje prema stalno zaposlenim radnicima i radnicima koji su na povremenim poslovima zaposleni na određeno ili na neodređeno vrijeme – Vraćanje radnika na posao ili dodjela otpremnine”

U predmetu C-96/17,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Radni sud br. 2 u Terrassi, Španjolska), odlukom od 26. siječnja 2017., koju je Sud zaprimio 22. veljače 2017., u postupku

Gardenia Vernaza Ayovi

protiv

Consorti Sanitari de Terrassa,

SUD (šesto vijeće),

u sastavu: C. G. Fernlund, predsjednik vijeća, A. Arabadžiev (izvjestitelj) i S. Rodin, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 7. prosinca 2017.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za G. Vernazu Ayovi, M. Sepúlveda Gutiérrez, *abogado*,
- za Consorti Sanitari de Terrassa, A. Bayón Cama i D. Cubero Díaz, *abogados*,
- za španjolsku vladu, A. Gavela Llopis, u svojstvu agenta,
- za Europsku komisiju, N. Ruiz García i M. van Beek, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 25. siječnja 2018.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: španjolski

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum) i sadržanog 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.) te na tumačenje članka 20. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjev je podnesen u okviru spora između Gardenije Vernaze Ayovi i Consorci Sanitari de Terrassa (Zdravstveni konzorcij u Terrassi, Španjolska) u vezi s otkazom koji joj je izrečen kao stegovna mjera.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Na temelju članka 2. točke 1. Okvirnog sporazuma:

„Ovaj sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.”

- 4 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. U poduzeću u kojem nema usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, za usporedbu se koristi važeći kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.”
- 5 Članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma propisuje:

„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.”
 - 6 Članak 5. točka 2. Okvirnog sporazuma propisuje:

„Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri prema potrebi utvrđuju pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme:

 - (a) smatrati ‚uzastopnim’;

(b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.”

Španjolsko pravo

- 7 Članak 56. stavak 1. Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevski zakonodavni dekret 2/2015 kojim se potvrđuje izmijenjeni tekst Zakona o radu) od 23. listopada 2015. (BOE br. 255 od 24. listopada 2015., u daljnjem tekstu: Zakon o radu) propisuje:

„U slučaju proglašenja otkaza nedopuštenim, poslodavac mora u roku od pet dana od dostave presude ili vratiti radnika na posao ili mu isplatiti otpremninu jednaku plaći za 33 dana rada za svaku godinu radnog staža kod istog poslodavca, pri čemu se razdoblja kraća od jedne godine obračunavaju prema broju navršenih mjeseci rada tako da ukupni iznos otpremnine ne može biti veći od 24 mjesečne plaće. Isplata otpremnine dovodi do prestanka ugovora o radu s danom stvarnog prekida rada.”

- 8 Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Kraljevski zakonodavni dekret br. 5/2015 kojim se potvrđuje izmijenjeni tekst Temelnog zakona o javnim službenicima) od 30. listopada 2015. (BOE br. 261 od 31. listopada 2015., u daljnjem tekstu: Temeljni zakon o javnim službenicima) u članku 2., naslovljenom „Područje primjene”, određuje sljedeće:

„1. Ovaj zakon primjenjuje se na karijerne službenike i, ako je primjenjivo, na ugovorno osoblje u sljedećim javnim tijelima:

[...]

5. Odredbe ovog zakona moguće je primijeniti na cjelokupno osoblje u javnoj službi koje nije obuhvaćeno njegovim područjem primjene.

[...]”

- 9 Članak 7. Temelnog zakona o javnim službenicima, naslovljen „Propisi koji se primjenjuju na ugovorno osoblje”, glasi:

„Položaj članova ugovornog osoblja u javnoj službi uređen je radnim zakonodavstvom i ostalim propisima koji se uobičajeno primjenjuju, ali i odredbama ovog zakona, kada on to predviđa.”

- 10 Članak 8. Temelnog zakona o javnim službenicima, naslovljen „Pojam i vrste javnih službenika”, određuje:

„1. Javni službenici su osobe koje u javnoj upravi uz naknadu obavljaju dužnosti u općem interesu.

2. Javni službenici razvrstani su u:

(a) karijerne službenike;

(b) nekarijerne službenike;

(c) članove ugovornog osoblja, bilo da je riječ o stalno zaposlenima, zaposlenima na neodređeno ili na određeno vrijeme;

(d) pomoćno osoblje.”

- 11 Članak 93. Temeljnog zakona o javnim službenicima, naslovljen „Stegovna odgovornost”, određuje:
- „1. Karijerni službenici i ugovorno osoblje podvrgnuti su pravilima o stegovnoj odgovornosti utvrđenima u ovoj glavi i u odredbama zakonskih propisa o javnoj službi donesenih radi provedbe ovog zakona.
- [...]
4. Kada je riječ o stegovnoj odgovornosti ugovornog osoblja, na situacije koje nisu uređene u ovoj glavi primjenjuje se radno zakonodavstvo.”
- 12 Članak 96. Temeljnog zakona o javnim službenicima, naslovljen „Sankcije”, u stavku 2. propisuje:
- „Kada stegovni postupak koji je pokrenut zbog teške stegovne povrede dovede do otkaza koji je naknadno proglašen nedopuštenim, stalni član ugovornog osoblja mora biti vraćen na posao.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 13 Fundació Sant Llätzer (Privatna zaklada Sant Llätzer, Španjolska) zaposlio je G. Vernazu Ayovi 30. svibnja 2006. kao medicinsku sestru u okviru ugovora o povremenom radu za vrijeme odsutnosti radnika odnosno do popune radnog mjesta. Taj je ugovor istekao 14. kolovoza 2006. Dana 15. kolovoza 2006. stranke su sklopile novi ugovor o povremenom radu koji je 28. prosinca 2006. postao ugovor o povremenom radu na neodređeno vrijeme. Prava i obveze koji proizlaze iz radnog odnosa preneseni su na Zdravstveni konzorcij u Terrassi.
- 14 G. Vernazi Ayovi odobren je dopust iz osobnih razloga za razdoblje od 19. srpnja 2011. do 19. srpnja 2012., koji je dvaput produljen za godinu dana. Dana 19. lipnja 2014. G. Vernaza Ayovi zatražila je vraćanje na posao. Zdravstveni konzorcij u Terrassi obavijestio ju je o nepostojanju raspoloživog radnog mjesta koje odgovara njezinim kvalifikacijama. G. Vernaza Ayovi 29. travnja 2016. ponovno je podnijela spomenuti zahtjev.
- 15 Dana 6. svibnja 2016. Zdravstveni konzorcij u Terrassi dostavio joj je raspored radnih sati koji se temeljio na radu u nepunom radnom vremenu. Nakon što je odbila takvu vrstu zaposlenja, G. Vernaza Ayovi nije se pojavila na radnom mjestu, zbog čega joj je 15. srpnja 2016. uručen otkaz.
- 16 Tužiteljica u glavnom postupku obratila se 26. kolovoza 2016. Juzgadu de lo Social n° 2 de Terrassa (Radni sud br. 2 u Terrassi, Španjolska) zahtijevajući da se otkaz proglasi nedopuštenim i da se poslodavcu naloži da je vrati na posao u radnim uvjetima koji su istovjetni onima važećima prije otkazivanja te da joj isplati sve neisplaćene plaće od dana otkaza ili da joj dodijeli najviši iznos otpremnine predviđen zakonom u slučaju nedopuštenog otkaza.
- 17 Taj sud smatra da je G. Vernaza Ayovi obuhvaćena područjem primjene Okvirnog sporazuma, s obzirom na to da je, s jedne strane, njezin ugovor o radu postao ugovor na neodređeno vrijeme tek nakon zaključenja dvaju ugovora o povremenom radu sklopljenih na određeno vrijeme, tako da nije isključeno njihovo nedopušteno korištenje, i da, s druge strane, ona nije u statusu stalnog člana ugovornog osoblja.

18 U tim je okolnostima Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Radni sud br. 2 u Terrassi) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„U okviru tužbe protiv otkaza koji je kao stegovna mjera izrečen radnici zaposlenoj na neodređeno vrijeme radi obavljanja povremenih poslova u javnoj službi:

1. Treba li smatrati da su pravne posljedice koje pravni poredak predviđa u slučaju otkaza koji je ocijenjen nedopuštenim (nezakonitim), a izrečen je kao stegovna mjera – osobito posljedica predviđena u članku 96. stavku 2. [Temeljnog zakona o javnim službenicima] – obuhvaćene pojmom ‚uvjeti zapošljavanja‘ iz članka 4. točke 1. [Okvirnog sporazuma]?
2. Treba li na temelju članka 4. točke 1. [Okvirnog sporazuma] smatrati diskriminirajućom situaciju poput one iz članka 96. stavka 2. Temeljnog zakona o javnim službenicima, u kojoj proglašavanje nedopuštenim (nezakonitim) otkaza koji je kao stegovna mjera izrečen stalno zaposlenom radniku u javnoj službi uvijek ima za posljedicu njegovo vraćanje na posao, dok je u slučaju radnika koji na određeno ili neodređeno vrijeme povremeno obavlja iste poslove kao stalno zaposleni radnik moguće umjesto vraćanja na posao isplatiti otpremninu?
3. Je li nejednako postupanje opravdano ako se ista situacija ne tumači s obzirom na Direktivu, nego s obzirom na članak 20. Povelje [...]?”

O prethodnim pitanjima

- 19 Svojim pitanjima, koja valja razmotriti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu je protivan nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, u skladu s kojim se stalno zaposlenog radnika u javnoj službi – u slučaju proglašenja nedopuštenim otkaza koji mu je izrečen kao stegovna mjera – mora vratiti na posao, dok je u istim okolnostima moguće da radnik koji na određeno ili neodređeno vrijeme povremeno obavlja iste poslove kao stalno zaposleni radnik ne bude vraćen na posao, nego mu se umjesto toga isplaćuje otpremnina.
- 20 Najprije treba istaknuti da situaciju iz glavnog postupka valja ispitati s obzirom na Direktivu 1999/70 i Okvirni sporazum, s obzirom na to da je načelo jednakosti pred zakonom, koje je utvrđeno u članku 20. Povelje, provedeno – kada je riječ o radnicima zaposlenima na određeno vrijeme – spomenutom direktivom i osobito člankom 4. Okvirnog sporazuma, koji se nalazi u njezinu prilogu.
- 21 Sukladno članku 1. točki (a) tog sporazuma, jedan je od njegovih ciljeva poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije. Isto tako, u trećem stavku preambule Okvirnog sporazuma pojašnjeno je 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 Okvirnog sporazuma, među ostalim, poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme određivanjem minimalnih zahtjeva za osiguranje primjene načela nediskriminacije (presuda od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 36. i navedena sudska praksa).
- 22 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 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 37. i navedena sudska praksa).

- 23 S obzirom na ciljeve koji se žele postići Okvirnim sporazumom, njegov članak 4. treba razumjeti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije, koje se ne može usko tumačiti (presuda od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 38. i navedena sudska praksa).
- 24 Važno je podsjetiti na to da članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma zabranjuje – u pogledu uvjeta zapošljavanja – nepovoljnije postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme u odnosu na usporedive radnike zaposlene na neodređeno vrijeme samo zato što rade na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.
- 25 U predmetnom slučaju valja istaknuti, kao prvo, da sud koji je uputio zahtjev upozorava na činjenicu da ugovor o radu poput onoga G. Vernaze Ayovi treba, u skladu s kriterijima nacionalnog prava, smatrati ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 26 Radnicu poput G. Vernaze Ayovi stoga treba smatrati „radnikom zaposlenim na određeno vrijeme” u smislu članka 3. točke 1. Okvirnog sporazuma, koji se stoga na nju primjenjuje.
- 27 Kada je, kao drugo, riječ o pojmu „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, odlučujući kriterij za utvrđivanje je li neka mjera obuhvaćena tim pojmom upravo je kriterij zapošljavanja, to jest radnog odnosa uspostavljenog između radnika i njegova poslodavca (presuda od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 41. i navedena sudska praksa).
- 28 U tom pogledu Sud je ocijenio da navedeni pojam obuhvaća, među ostalim, pravila o utvrđivanju otkaznog roka koji se primjenjuje u slučaju prestanka ugovorâ o radu na određeno vrijeme kao i pravila o naknadi koja se dodjeljuje radniku zbog prestanka njegova ugovora o radu koji ga vezuje za poslodavca, s obzirom na to da se takva naknada plaća na temelju među njima zasnovanog radnog odnosa (presuda od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 42., 44. i 45.).
- 29 Nema sumnje da bi tumačenje članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma koje bi iz definicije spomenutog pojma isključivalo uvjete prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme suzilo – protivno cilju te odredbe – područje primjene zaštite od diskriminacije koja se pruža radnicima zaposlenima na određeno vrijeme (presuda od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 43. i navedena sudska praksa).
- 30 Iznesena razmatranja u cijelosti se mogu primijeniti na sustav vraćanja na posao iz glavnog postupka – kojim se koristi stalno zaposleni radnik u slučaju otkaza koji mu je izrečen kao stegovna mjera, a ocijenjen je nedopuštenim – s obzirom na to da taj sustav svoje postojanje duguje radnom odnosu što su ga zasnovali spomenuti radnik i njegov poslodavac.
- 31 Iz toga slijedi da je nacionalna mjera poput one u glavnom postupku obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma.
- 32 Kao treće, valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, načelo nediskriminacije, kojeg je članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma poseban izraz, 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 (presuda od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 46. i navedena sudska praksa).
- 33 U tom je pogledu načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom samo u odnosu na različito postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji (presude od 14. rujna 2016., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 37. i od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 47.).

- 34 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, radi ocjene obavljaju li dotične osobe isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma, u skladu s njegovim člankom 3. točkom 2. i člankom 4. točkom 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 (presuda od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 48. i navedena sudska praksa).
- 35 U ovom je slučaju na sudu koji je uputio zahtjev – koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica – da utvrdi nalazi li se G. Vernaza Ayovi u situaciji koja bi bila usporediva s onom radnika koje je u istom razdoblju stalno zapošljavao isti poslodavac (vidjeti po analogiji presudu od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 49. i navedenu sudska praksu).
- 36 Nadalje, nesporno je da – kada je riječ o posljedicama eventualno nedopuštenog otkaza – postoji različito postupanje prema stalno i povremeno zaposlenim radnicima, kao što je u potonjem slučaju G. Vernaza Ayovi.
- 37 Slijedom navedenog, valja ispitati postoji li objektivan razlog koji opravdava različito postupanje, ne dirajući time u konačnu ocjenu suda koji je uputio zahtjev o usporedivosti situacija povremeno zaposlenog radnika poput G. Vernaze Ayovi i stalno zaposlenog radnika s obzirom na sve relevantne elemente.
- 38 S tim u vezi valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pojam „objektivni razlozi” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma ne treba razumjeti kao da 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 općim i apstraktnim pravnom pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora (presuda od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 53. i navedena sudska praksa).
- 39 Navedeni pojam zahtijeva, također prema ustaljenoj sudskoj praksi, da utvrđeno nejednako postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i točnih elemenata koji karakteriziraju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem se nalazi i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, kako bi se provjerilo odgovara li ta nejednakost stvarnoj potrebi, može li postići cilj koji se želi ostvariti i je li za tu svrhu nužna. Navedene okolnosti mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su ugovori na određeno vrijeme sklopljeni i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike države članice (presuda od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 54. i navedena sudska praksa).
- 40 U tom pogledu iz spisa kojim Sud raspolaze te iz odgovora na njegova pitanja postavljena tijekom rasprave proizlazi da opće pravilo koje se primjenjuje u slučaju otkaza koji je ocijenjen nedopuštenim odnosno nezakonitim propisuje da poslodavac može odabrati između mogućnosti vraćanja dotičnog radnika na posao i plaćanja otpremnine.
- 41 K tome, u skladu sa spomenutim općim pravilom, stalno zaposleni radnici u javnoj službi čiji je otkaz koji je izrečen kao stegovna mjera proglašen nedopuštenim samo u iznimnim slučajevima moraju obvezno biti vraćeni na posao.
- 42 Španjolska vlada ističe da je navedeno različito postupanje opravdano s obzirom na načine zapošljavanja potonje kategorije radnika i posebne okolnosti u kojima se to zapošljavanje odvija. Jamstvo vraćanja na posao o kojem je riječ na taj je način, prema mišljenju navedene vlade, neodvojivo povezano sa sustavom pristupa stalnom zaposlenju. Naime, Temeljni zakon o javnim službenicima propisuje da sustav zapošljavanja stalnih članova ugovornog osoblja odlikuje selektivnost, koja – s ciljem poštovanja načela jednakosti i priznavanja zasluga i sposobnosti prilikom pristupa zapošljavanju u javnoj službu – mora uključivati jedan ili više testova koji služe procjeni sposobnosti

kandidata i utvrđivanju njihova poretka odnosno mora biti rezultat ocjene njihovih zasluga. Automatskim vraćanjem na posao u slučaju otkaza koji je ocijenjen nedopuštenim španjolski zakonodavac nastoji zaštititi stalno zaposlene radnike u javnoj službi, uz poštovanje načela jednakosti, priznavanja zasluga i sposobnosti i javne objave.

- 43 Španjolska vlada u tom je pogledu istaknula da je zadržavanje u javnoj službi imperativ koji proizlazi iz uspjeha na javnom natječaju za pristup toj službi i da spomenuti uspjeh opravdava to da se stalno zaposlenom osoblju dodijeli više jamstava, poput prava na trajno zaposlenje, nego povremeno zaposlenima ili zaposlenima na neodređeno vrijeme.
- 44 Na taj način, prema mišljenju navedene vlade, obveza vraćanja na posao jamči stalno zaposlenim članovima osoblja stabilnost zaposlenja, uzimajući u obzir načela utvrđena u španjolskom Ustavu, dok u slučaju povremeno zaposlenog osoblja zadržavanje u službi nije odlučujući element radnog odnosa pa u tom slučaju španjolski zakonodavac nije smatrao primjerenim oduzimati javnom tijelu koje zapošljava mogućnost odabira između povratka na posao i dodjele otpremnine radniku čiji je otkaz koji je izrečen kao stegovna mjera proglašen nedopuštenim.
- 45 Prema pojašnjenjima španjolske vlade, ta razlika, koja je svojstvena načinima zapošljavanja, dovodi do toga da stalni član ugovornog osoblja koji nije karijerni službenik, ali je uspio u postupku odabira u skladu s načelima jednakosti i priznavanja zasluga i sposobnosti, može uživati jamstvo trajnog zaposlenja koje je iznimka od općeg radnopravnog režima.
- 46 Iako se različito postupanje u ovom predmetu ne može opravdati javnim interesom koji je sam po sebi povezan s načinima zapošljavanja stalno zaposlenih radnika, treba smatrati da ga je moguće opravdati razlozima koji se tiču pravnih obilježja nacionalne javne službe, poput onih navedenih u točkama 42. do 44. ove presude. U tom pogledu razlozi koji se odnose na nepristranost, učinkovitost i neovisnost uprave podrazumijevaju određenu trajnost i stabilnost zaposlenja. Ti razlozi, za koje ne postoji ekvivalent u redovnom radnom pravu, pojašnjavaju i opravdavaju to da se javnim poslodavcima ograniči mogućnost jednostranog otkazivanja i, posljedično, da nacionalni zakonodavac potonjima uskrati mogućnost odabira između vraćanja na posao i naknade štete pretrpljene zbog nedopuštenog otkaza.
- 47 Prema tome, valja smatrati da se automatsko vraćanje na posao stalno zaposlenih radnika s činjeničnog i pravnog gledišta događa u znatno drukčijem kontekstu od onoga povremeno zaposlenih (vidjeti po analogiji presudu od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 56.).
- 48 U tim okolnostima valja zaključiti da je nejednako postupanje o kojem je riječ opravdano postojanjem preciznih i točnih elemenata koji karakteriziraju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem se nalazi i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, u smislu sudske prakse navedene u točki 39. ove presude.
- 49 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na postavljena pitanja valja odgovoriti tako da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu nije protivan nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, u skladu s kojim se stalno zaposlenog radnika u javnoj službi – u slučaju proglašenja nedopuštenim otkaza koji mu je izrečen kao stegovna mjera – mora vratiti na posao, dok je u istim okolnostima moguće da radnik koji na određeno ili neodređeno vrijeme povremeno obavlja iste poslove kao stalno zaposleni radnik ne bude vraćen na posao, nego mu se umjesto toga isplaćuje otpremnina.

Troškovi

- 50 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 navedenog, Sud (šesto vijeće) odlučuje:

Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. i sadržanog 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 mu nije protivan nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, u skladu s kojim se stalno zaposlenog radnika u javnoj službi – u slučaju proglašenja nedopuštenim otkaza koji mu je izrečen kao stegovna mjera – mora vratiti na posao, dok je u istim okolnostima moguće da radnik koji na određeno ili neodređeno vrijeme povremeno obavlja iste poslove kao stalno zaposleni radnik ne bude vraćen na posao, nego mu se umjesto toga isplaćuje otpremnina.

Potpisi