



## Zbornik sudske prakse

**Predmet C-96/17**

**Gardenia Vernaza Ayovi  
protiv  
ConSORCI Sanitari de Terrassa**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa)

„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”

Sažetak – Presuda Suda (šesto vijeće) od 25. srpnja 2018.

1. *Socijalna politika – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Direktiva 1999/70 – Uvjeti zapošljavanja – Pojam – Vraćanje na posao radnika u slučaju otkaza koji je ocijenjen nedopuštenim, a izrečen je kao stegovna mjera – Uključenost*

*(Direktiva Vijeća 1999/70, Prilog, čl. 4. t. 1.)*

2. *Socijalna politika – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Direktiva 1999/70 – Objektivni razlozi koji opravdavaju različito postupanje – Otkaz koji je ocijenjen nedopuštenim, a izrečen je kao stegovna mjera – Obveza vraćanja na posao radnika stalno zaposlenog u javnoj službi – Nepostojanje takve obveze vraćanja u slučaju radnika koji povremeno radi na istim poslovima, a zaposlen je na određeno ili neodređeno vrijeme – Naknada štete pretrpljene zbog nedopuštenog otkaza – Dopuštenost*

*(Direktiva Vijeća 1999/70, Prilog, čl. 4. t. 1.)*

1. Vidjeti tekst odluke.

(t. 27.-31.)

2. 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.

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.

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.).

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.

(t. 46.-49. i izreka)