



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

21. studenoga 2018.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Nacionalni propis kojim se omogućava prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ako prestane postojati razlog za zapošljavanje – Nastavnici zaposleni za školsku godinu – Raskid radnog odnosa na dan završetka nastave – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ”

U predmetu C-245/17,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Visoki sud Kastilje-La Manche, Španjolska), odlukom od 19. travnja 2017., koju je Sud zaprimio 11. svibnja 2017., u postupku

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

protiv

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: R. Silva de Lapuerta, potpredsjednica, u svojstvu predsjednice prvog vijeća, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (izvjestitelj), E. Regan i S. Rodin, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 11. travnja 2018.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za P. Viejobueno Ibáñeza i E. de la Vara González, J. J. Donate Valera, *abogado*,
- za Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, C. Aguado Martín i M. Barahona Migueláñez, *letrados*,
- za španjolsku vladu, A. Gavela Llopis i S. Jiménez García, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, M. van Beek i N. Ruiz García, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: španjolski

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 31. svibnja 2018.,
donosi sljedeću

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 sporova između Pedra Viejobueno Ibáñeza i Emilije de la Vara González (u daljnjem tekstu zajedno: zainteresirane osobe) i Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (Regionalno ministarstvo obrazovanja Kastilje-La Manche, Španjolska, u daljnjem tekstu: regionalno ministarstvo) o raskidu radnih odnosa koje su zainteresirane osobe zasnovale s regionalnim ministarstvom.

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 (ETUC, UNICE i CEEP), koji je u Prilogu ovoj Direktivi”.
- 5 Drugi odlomak preambule Okvirnog sporazuma glasi:

„Stranke ovog Sporazuma priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika. One također priznaju da ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim okolnostima, odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika.”
- 6 Trećim odlomkom te preambule pojašnjava se da se „[u] ovom Sporazumu 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.”
- 7 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.

8 Člankom 3. Okvirnog sporazuma naslovljenim „Definicije” određuje se:

„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. U smislu ovog Sporazuma pojam ‚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. [...]”

9 Člankom 4. Okvirnog sporazuma naslovljenim „Načelo nediskriminacije” u njegovu stavku 1. propisuje se:

„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.”

10 Članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.) glasi:

„Godišnji odmor

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.

2. Najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.”

Španjolsko pravo

11 Člankom 1. stavkom 1. Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (Zakon 7/2007 o temeljnom statusu javnih djelatnika) od 12. travnja 2007. (u daljnjem tekstu: Zakon 7/2007), propisuje se:

„Ovim statutom utvrđuju se osnove statutarnog sustava javnih službenika koji ulaze u njegovo područje primjene.”

12 U skladu s člankom 2. tog zakona, temeljni status javnih djelatnika primjenjuje se osobito na službenike i zaposlenike u upravi autonomnih zajednica.

13 Člankom 10. stavkom 1. navedenog zakona određuje se:

„Privremeni službenici su osobe koje se imenuju kao takve iz izričito navedenih razloga nužnosti i hitnosti kako bi ispunjavale zadaće karijernih službenika u nekom od sljedećih slučajeva:

(a) postoje slobodna mjesta na koje se ne mogu rasporediti karijerni službenici.

(b) privremena zamjena karijernih službenika.

(c) provedba programa privremenog karaktera.

(d) prekomjerni ili povećani opseg posla tijekom najviše šest mjeseci u razdoblju od dvanaest mjeseci.”

14 U skladu s člankom 10. stavkom 3. toga zakona, prestanak radnog odnosa privremenih službenika nastupa osim zbog razloga povezanih s gubitkom statusa karijernog službenika u slučaju ako prestane postojati opravdani razlog zapošljavanja tih službenika.

15 Člankom 10. stavkom 5. Zakona 7/2007 propisuje se da se opća pravila koja se primjenjuju na karijerne službenike primjenjuju na privremene službenike ako je to u skladu s naravi njihova položaja.

16 Člankom 7. Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla La Mancha (Zakon 4/2011 o javnoj službi u Kastilji-La Manchi) od 10. ožujka 2011. (u daljnjem tekstu: Zakon 4/2011) određuje se:

„Za potrebe ovog zakona, privremeni službenici su osobe koje se imenuju kao takvi iz izričito navedenih razloga nužnosti i hitnosti kako bi privremeno ispunjavale zadaće karijernih službenika u nekom od slučajeva propisanih u članku 8.”

17 Člankom 8. stavkom 1. tog zakona propisuje se:

„Privremeni službenik može se zaposliti samo u jednom od sljedećih slučajeva:

(a) postojanje slobodnih radnih mjesta za koje su dodijeljeni krediti najnižeg stupnja i za koja se za zapošljavanje provodi natječaj u obliku natječaja na temelju kvalifikacija, a nemoguće ih je popuniti karijernim službenicima.

[...]”

18 Članak 9. stavak 1. navedenog zakona glasi kako slijedi:

„Radni odnos privremenih službenika prestaje zbog sljedećih razloga:

[...]

(b) prestanak razloga nužnosti i hitnosti na kojima se temeljilo imenovanje.”

19 U skladu sa Sporazumom od 10. ožujka 1994., sklopljenom između Ministerio de Educación y Ciencia (Ministarstvo obrazovanja i znanosti, Španjolska) i sindikata ANPE, objavljenog Odlukom od 15. ožujka 1994. Dirección General de Personal y Servicios (Opća uprava za osoblje i službe) tog ministarstva o postupku za odabir nastavnika zaposlenih kao privremenih službenika (u daljnjem tekstu: Sporazum od 10. ožujka 1994.), privremeni službenici koji su radili barem pet i pol mjeseci do 30. lipnja školske godine obavljaju zadaće tog radnog mjesta od tog datuma do početka sljedeće godine.

20 Trinaestom dodatnom odredbom Ley 5/2012 Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (Zakon 5/2012 o općim financijama Vlade i Zajednice Kastilje-La Manche za 2012). od 12. srpnja 2012. (u daljnjem tekstu: Zakon o financijama za 2012.) propisuje se:

„1. Sukladno članku 38. stavku 10. [Zakona 7/2007] i članku 153. stavku 6. [Zakona 4/2011], primjena sljedećih sporazuma obustavlja se u sljedećim okolnostima:

[...]

- (i) [Sporazuma od 10. ožujka 1994.], u dijelu koji se odnosi na [novčanu naknadu] za godišnje odmore za srpanj i kolovoz za zamjene dulje od pet i pol mjeseci i popunjavanje slobodnih radnih mjesta. U tom pogledu, privremeno zaposleni nesveučilišni nastavnici primaju novčanu naknadu koja je jednaka 22 radna dana ako su zaposleni za cijelu školsku godinu ili broju radnih dana koji je jednak vremenu provedenom na radu ako je ono manje od školske godine.

[...]”

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 21 Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Opća uprava za ljudske potencijale i nastavne programe) regionalnog ministarstva zaposlio je P. Viejobueno Ibáñeza kao privremenog službenika (*funcionario interino*) na radno mjesto srednjoškolskog nastavnika u školi Alonsa Quijano u Esquivasu (Provincija Toledo, Španjolska) za školsku godinu 2011./2012. Ta uprava zaposlila je E. de la Vara González kao privremenu službenicu na radno mjesto nastavnice strukovnog obrazovanja u Centru za obrazovanje odraslih Campos del Záncara u San Clementeu (Provincija Cuenca, Španjolska) za istu školsku godinu.
- 22 Dana 29. lipnja 2012., na dan završetka nastave, regionalni koordinatori u području obrazovanja Toleda i Cuencae donijeli su odluku o prestanku radnog odnosa od toga dana za P. Viejobueno Ibáñeza i E. de la Vara González zbog „dobrovoljnog prestanka radnog odnosa privremenog službenika”, odnosno „konačnog prestanka radnog odnosa zbog promjene administrativnog statusa”.
- 23 Zainteresirane osobe podnijele su žalbu drugostupanjskom tijelu protiv odluka o prestanku radnog odnosa koje su se na njih odnosile. Budući da su njihove žalbe prešutno odbijene, one su 12. travnja 2013. pred Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) [Sud za upravne sporove br. 2 (Toledo), Španjolska] podnijele tužbu, među ostalim, za poništenje prešutne odluke o odbijanju i odluka o prestanku radnog odnosa koje su se na njih odnosile te priznavanje njihova prava da ostanu na svojim radnim mjestima do 14. rujna 2012. U potporu svojim tužbama, zainteresirane osobe isticale su, među ostalim, da se odlukama o prestanku radnog odnosa povređuje načelo jednakog postupanja u dijelu u kojem dovode do drukčijeg postupanja prema nastavnicima ovisno o tome jesu li privremeni ili karijerni službenici jer potonji zadržavaju svoje radno mjesto nakon završetka nastave.
- 24 Presudom od 26. siječnja 2015. taj sud odbio je tužbe, među ostalim, zbog toga što akti o imenovanju zainteresiranih osoba nisu sadržavali dan završetka zaposlenja, zbog toga što, s obzirom na to da zapošljavanje privremenih službenika treba biti utemeljeno na opravdanim razlozima nužnosti i hitnosti, prestanak tih razloga predstavlja pravnu osnovu za prestanak radnog odnosa tih privremenih službenika, iako se datum prestanka zaposlenja nalazio na platnim listama, i zbog toga što bi završetak nastave mogao značiti prestanak nužnosti ili hitnosti koja je opravdavala zapošljavanje navedenih privremenih službenika. Osim toga, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (Sud za upravne sporove br. 2 (Toledo)) smatrao je da načelo jednakog postupanja nije povrijeđeno jer situacija u kojoj se nalaze privremeni službenici – čiji je radni odnos s upravom načelno privremen – nije usporediv s onom karijernih službenika, čiji je radni odnos s upravom stalan.
- 25 Zainteresirane osobe podnijele su žalbu na tu presudu pred sudom koji je uputio zahtjev, Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Visoki sud Kastilje-La Manche, Španjolska), ističući, među ostalim, da činjenica da je prestanak njihova radnog odnosa nastupio 29. lipnja 2012. jest povreda članka 4. Okvirnog sporazuma. Naime, oni tvrde da se zbog njihova statusa privremenih službenika prema njima postupa nepovoljnije nego prema nastavnicima koji imaju status karijernih službenika s obzirom na to da oni zadržavaju svoje radno mjesto tijekom razdoblja koje je uobičajeno za ljetne godišnje odmore. Osim toga, oni tvrde da, s obzirom na to da su zaposleni za školsku godinu 2011./2012. i da obavljaju iste zadatke kao nastavnik sa statusom karijernog službenika, ne postoje razlozi zbog kojih oni ne bi mogli obavljati zadatke svojih funkcija nakon isteka razdoblja nastave.

Usto, zainteresirane osobe ističu da se odlukama o prestanku radnog odnosa koje se na njih odnose povređuje članak 7. Direktive 2003/88 jer je njihov radni odnos prestao prije nego što su mogle koristiti svoje dane godišnjeg odmora i jer su za njih primile novčanu naknadu. Osim toga, zainteresirane osobe navode da se prestankom njihova radnog odnosa povređuje Sporazum od 10. ožujka 1994.

- 26 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da se radni odnosi poput onih zainteresiranih osoba sklapaju, sukladno članku 7. Zakona 4/2011, zbog razloga nužnosti i hitnosti. Prema mišljenju tog suda, iz španjolske sudske prakse proizlazi da – u pogledu nastavnika koji su zaposleni kao privremeni službenici – nepostojanje nužnosti rada nastavnika nakon završetka nastave jest zakonit razlog za prestanak radnog odnosa na dan kraja tog razdoblja, na temelju članka 9. stavka 1. točke (b) tog zakona i članka 10. stavka 3. Zakona 7/2007 jer su prestali postojati razlozi njihova zapošljavanja.
- 27 Što se tiče primjene načela nediskriminacije, sud koji je uputio zahtjev smatra da nastavnici zaposleni kao privremeni službenici ulaze u pojam „radnik na određeno vrijeme” u smislu Okvirnog sporazuma jer su oni zaposleni kako bi popunili radna mjesta nastavnika karijernih službenika koja su bila slobodna. Što se tiče nastavnika koji imaju status karijernih službenika, oni mogu ulaziti u pojam „usporedivi radnik na neodređeno vrijeme” u smislu članka 4. tog sporazuma. Stoga bi za potrebe primjene tog članka trebalo usporediti položaj privremenih službenika s položajem karijernih službenika čiji je rad u istim obrazovnim ustanovama ili u drugim ustanovama iste autonomne zajednice sličan.
- 28 Zato se postavlja pitanje je li završetak nastave zaista objektivni razlog koji opravdava različito postupanje prema nastavnicima ovisno o tome jesu li privremeni ili karijerni službenici.
- 29 Osim toga, sud koji je uputio zahtjev pita se je li praksa prestanka radnog odnosa nastavnika zaposlenih kao privremenih službenika usklađen s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 jer je regionalno ministarstvo u toj situaciji dužno naknaditi dane godišnjeg odmora koje ti nastavnici nisu mogli iskoristiti.
- 30 Usto, sud koji je uputio zahtjev navodi da je uprava Autonomne zajednice Kastilje-La Manche poštovala Sporazum od 10. ožujka 1994. do školske godine 2011./2012. i da je navedena praksa počela donošenjem Zakona o financijama za 2012. Budući da je ta praksa bila dopuštena tim zakonom, kojim su uvedene mjere štednje i nadzora nad javnim deficitom, postavlja se pitanje je li navedeni zakon protivan ili ne načelu nediskriminacije, kako je konkretizirano Okvirnim sporazumom i, u slučaju potvrdnog odgovora, može li nacionalni sud ne primijeniti taj zakon zbog toga što nije usklađen s pravom Unije.
- 31 U tim je okolnostima Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Vrhovni sud Kastilje-La Manche) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„S obzirom na sudsku praksu, koja se temelji na prethodnim presudama suda koji je uputio zahtjev [...] i tvrdnje iznesene u sporu u glavnom predmetu, koje se odnose na zakonitost odluke o prestanku radnog odnosa nastavnika koji su zaposleni kao privremeni službenici [...] po završetku nastave u školskoj godini, s obzirom na načelo jednakog postupanja prema radnicima na određeno vrijeme i usporedivim radnicima na neodređeno vrijeme utvrđeno u članku 4. [Okvirnog sporazuma] i s obzirom na to da se nacionalnim pravnim sustavom koji se primjenjuje na javnu upravu u Kastilji-La Manchi propisuje da radni odnos nastavnika koji su zaposleni kao privremeni službenici prestaje u slučaju ‚prestanka razloga nužnosti i hitnosti kojima se opravdavallo imenovanje’ [...]:

1. Može li se završetak nastave u školskoj godini smatrati objektivnim razlogom koji opravdava različito postupanje prema nastavnicima koji su zaposleni kao privremeni službenici u odnosu na karijerne službenike;

2. Je li spojivo s načelom nediskriminacije to što se nastavnici zaposleni kao privremeni službenici čiji je radni odnos prestao na kraju školske godine ne mogu koristiti godišnjim odmorom u obliku efektivnih dana odmora nego umjesto toga za te dane primaju odgovarajuću naknadu;
3. Je li spojivo s načelom nediskriminacije navedenih nastavnika – obuhvaćenih pojmom radnika na određeno vrijeme – apstraktno pravno pravilo poput onog iz trinaeste dodatne odredbe [Zakona o financijama za 2012.], koje zbog proračunskih ušteda i ispunjavanja ciljeva vezanih uz deficit, među ostalim mjerama, suspendira primjenu [Sporazuma od 10. ožujka 1994.] kada je riječ o [novčanoj naknadi] za godišnji odmor u srpnju i kolovozu u slučaju zamjena duljih od pet i pol mjeseci te popunjenih slobodnih radnih mjesta i koje nalaže plaćanje naknade privremeno zaposlenim nesveučilišnim nastavnicima za 22 radna dana ako su privremeno imenovani za čitavu školsku godinu odnosno za razmjerni broj dana?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 32 Svojim prvim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji poslodavcu omogućava da na dan završetka nastave raskine radni odnos na određeno vrijeme nastavnika koji su zaposleni za jednu školsku godinu kao privremeni službenici zbog toga što okolnosti nužnosti i hitnosti na kojima se zasnivalo njihovo zapošljavanje više ne postoje na taj dan iako se radni odnos na neodređeno vrijeme nastavnika sa statusom karijernog službenika nastavlja.
- 33 U tom pogledu, treba podsjetiti na to da se u drugom odlomku preambule Okvirnog sporazuma navodi da njegove stranke „priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika [i da] ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim okolnostima, odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika”.
- 34 Sukladno članku 1. točki (a) tog sporazuma, jedan od njegovih ciljeva je poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije. Također, u trećem odlomku 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., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 39. i navedena sudska praksa).
- 35 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., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 40. i navedena sudska praksa).
- 36 Nasuprot tomu, Okvirnim sporazumom ne propisuju se uvjeti u kojima se mogu koristiti ugovori na neodređeno vrijeme ni oni u kojima se mogu koristiti ugovori na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presude od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 63. i od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 39.).
- 37 U ovom slučaju, sud koji je uputio zahtjev pita se je li načelo nediskriminacije, kako je provedeno i konkretizirano člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma, bilo povrijeđeno zbog toga što za razliku od situacije nastavnika poput P. Viejobueno Ibáñeza i E. de la Vara González, koji su zaposleni kao

privremeni službenici u radnom odnosu na određeno vrijeme, radni odnos na neodređeno vrijeme nastavnika sa statusom karijernih službenika ne prestaje po završetku nastave i oni zadržavaju svoje zaposlenje osobito tijekom razdoblja ljetnih godišnjih odmora.

- 38 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., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 51. i navedena sudska praksa).
- 39 S obzirom na to pojašnjenje, iz elemenata koji su na raspolaganju Sudu proizlazi da su P. Viejobueno Ibañez i E. de la Vara González, kada ih je Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Opća uprava za ljudske potencijale i nastavne programe) zaposlio kao privremene službenike, obavljali iste funkcije kao nastavnici sa statusom karijernog službenika.
- 40 Slijedom toga, položaj privremenog službenika poput P. Viejobueno Ibañeza i E. de la Vara González, mogao bi se smatrati usporedivim s onim nastavnika sa statusom karijernog službenika.
- 41 Međutim, valja naglasiti da za razliku od predmeta u kojem je donesena presuda navedena u točki 38. ove presude, razlika u postupanju istaknuta u glavnom predmetu proizlazi isključivo iz okolnosti da je radni odnos zainteresiranih osoba završio na određeni dan iako je radni odnos nastavnika sa statusom karijernih službenika zadržan nakon tog dana.
- 42 Takva je okolnost bitna značajka koja radni odnos na određeno vrijeme razlikuje od radnog odnosa na neodređeno vrijeme.
- 43 Naime, činjenica da na dan završetka nastave ne prestaje radni odnos nastavnika sa statusom karijernih službenika ili da se taj odnos ne suspendira, svojstven je samoj prirodi radnog odnosa tih radnika. Oni naime imaju stalno radno mjesto upravo zato što su zaposleni u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.
- 44 Što se tiče radnih odnosa na određeno vrijeme, poput onih zainteresiranih osoba, oni su, nasuprot tomu, kao što to proizlazi iz članka 3. točke 1. Okvirnog sporazuma, obilježeni činjenicom da su poslodavac i radnik prilikom sklapanja tih odnosa dogovorili da će oni završiti nastankom objektivno određenih okolnosti, poput dovršenja određenog posla, nastupanja određenog događaja ili pak određenog datuma (vidjeti u tom smislu presude od 5. lipnja 2018., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 57. i *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 60.).
- 45 Međutim, u ovom slučaju jedino je na sudu koji je uputio zahtjev da ocijeni je li poslodavac prekinuo radne odnose zainteresiranih osoba prije nastanka okolnosti koje su stranke objektivno odredile u sporu koji se pred njim vodi. Ako bi se pokazalo da to jest slučaj, ta okolnost nije diskriminacija zabranjena Okvirnim sporazumom nego povreda, od strane poslodavca, ugovornih uvjeta kojima se uređuju navedeni radni odnosi, koji bi se, ovisno o slučaju, mogli sankcionirati sukladno mjerodavnim nacionalnim odredbama.
- 46 U tim okolnostima, s obzirom na to da, kao što je to u biti navedeno u točkama 33. i 36. ove presude, Okvirni sporazum načelno priznaje opravdanost korištenja radnih odnosa na neodređeno vrijeme jednako kao i korištenja radnih odnosa na određeno vrijeme i ne propisuje uvjete u kojima se takvi odnosi moraju koristiti, razliku u postupanju koju, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, čini jedino činjenica da se radni odnos na određeno vrijeme u određenom trenutku završio dok se radni odnos na neodređeno vrijeme nije završio taj dan, ne može se sankcionirati na temelju tog sporazuma.

- 47 Ta ocjena ne dovodi se u pitanje argumentom Europske komisije prema kojem sama privremenost radnog odnosa ne može biti „objektivan razlog” koji može opravdati razliku u postupanju u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma.
- 48 Naime, razlika iz točke 46. ove presude svojstvena je supostojanju radnih odnosa na neodređeno i na određeno vrijeme i ne može, jer bi se inače izbrisale sve razlike između tih dviju kategorija radnih odnosa, biti dio zabrane navedene u tom članku.
- 49 Ipak, iz odluke kojom se upućuje zahtjev proizlazi da P. Viejobueno Ibáñez i E. de la Vara González u biti ističu da njihovi radni odnosi na određeno vrijeme nisu trebali prestati 29. lipnja 2012., dana završetka nastave, nego 14. rujna 2012., odnosno oko dva i pol mjeseca kasnije, kao što je to bilo predviđeno Sporazumom od 10. ožujka 1994.
- 50 U tom pogledu, treba primijetiti da zainteresirane osobe ne zahtijevaju da se prema njima – u pogledu trajanja njihova radnog odnosa – postupa na isti način kao prema njihovim kolegama sa statusom karijernih službenika jer će oni ostati na svojim radnim mjestima čak i nakon 14. rujna 2012. Svojim zahtjevima oni zapravo traže jednako postupanje kao ono koje se sporazumom dodijelilo nastavnicima koji su kao privremeni službenici tijekom prethodnih školskih godina bili zaposleni do 14. rujna.
- 51 Međutim, budući da je načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom samo u odnosu na različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 50. i navedena sudska praksa), eventualna različita postupanja između određenih kategorija zaposlenih na određeno vrijeme ne ulaze u načelo nediskriminacije obuhvaćeno tim sporazumom (vidjeti u tom smislu presudu od 14. rujna 2016., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 38. i navedenu sudsku praksu).
- 52 U tim okolnostima, razlika u postupanju koju zainteresirane osobe navode ne može, u svakom slučaju, ulaziti u članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma.
- 53 Naposljetku, što se tiče okolnosti da su zainteresirane osobe bile uskraćene mogućnosti da stvarno iskoriste svoje godišnje odmore, da nisu primile plaću tijekom srpnja, kolovoza i rujna 2012. i da nisu stekle staž na temelju tih mjeseci u svrhu napretka u karijeri, treba istaknuti da je ta okolnost samo izravna posljedica prestanka njihova radnog odnosa koja nije različito postupanje zabranjeno Okvirnim sporazumom.
- 54 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo pitanje treba odgovoriti da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji omogućava poslodavcu da na dan završetka nastave raskine radni odnos na određeno vrijeme nastavnika koji su za jednu školsku godinu zaposleni kao privremeni službenici zbog toga što su na taj dan prestale postojati okolnosti nužnosti i hitnosti na kojima se zasnivalo njihovo zapošljavanje, dok se radni odnos na neodređeno vrijeme nastavnika koji imaju status karijernih službenika nastavlja.

Drugo i treće pitanje

- 55 Iz odluke kojom se upućuje zahtjev proizlazi da svojim drugim i trećim pitanjem, koja treba ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji omogućava da na dan završetka nastave prestane radni odnos na određeno vrijeme nastavnika koji su zaposleni za školsku godinu kao privremeni službenici jer to tim nastavnicima uskraćuje dane plaćenog ljetnog godišnjeg odmora koji pripadaju toj školskoj godini, iako navedeni nastavnici za to primaju novčanu naknadu.

- 56 U tom pogledu treba napomenuti da radnici uobičajeno moraju moći iskoristiti stvarni odmor s ciljem učinkovite zaštite svoje sigurnosti i zdravlja. Stoga se člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 omogućava zamjena prava na plaćeni godišnji odmor koji nije iskorišten novčanom naknadom samo u slučaju ako radni odnos prestane (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 23. i rješenje od 21. veljače 2013., Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, t. 28.).
- 57 U glavnom predmetu nesporno je da su radni odnosi zainteresiranih osoba prestali. Slijedom toga, na temelju članka 7. Direktive 2003/88, španjolski zakonodavac mogao je propisati da će potonji primiti novčanu naknadu za razdoblja plaćenog godišnjeg odmora koja nisu mogli iskoristiti.
- 58 S obzirom na prethodna razmatranja treba odgovoriti da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji omogućava da na dan završetka nastave prestane radni odnos na određeno vrijeme nastavnika koji su zaposleni za školsku godinu kao privremeni službenici jer to tim nastavnicima uskraćuje dane plaćenog ljetnog godišnjeg odmora koji pripadaju toj školskoj godini, pod uvjetom da navedeni nastavnici za to prime novčanu naknadu.

Troškovi

- 59 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 (prvo vijeće) odlučuje:

1. Članak 4. točku 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 mu se ne protivi nacionalni propis koji omogućava poslodavcu da na dan završetka nastave raskine radni odnos na određeno vrijeme nastavnika koji su za jednu školsku godinu zaposleni kao privremeni službenici zbog toga što su na taj dan prestale postojati okolnosti nužnosti i hitnosti na kojima se zasnivalo njihovo zapošljavanje, dok se radni odnos na neodređeno vrijeme nastavnika koji imaju status karijernih službenika nastavlja.
2. Članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji omogućava da na dan završetka nastave prestane radni odnos na određeno vrijeme nastavnika koji su zaposleni za školsku godinu kao privremeni službenici jer to tim nastavnicima uskraćuje dane plaćenog ljetnog godišnjeg odmora koji pripadaju toj školskoj godini, pod uvjetom da navedeni nastavnici za to prime novčanu naknadu.

Potpisi