



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

20. lipnja 2019.*

„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. točka 1. –

Načelo nediskriminacije – Javni obrazovni sektor – Nacionalno zakonodavstvo koje dodatak na plaću dodjeljuje jedino učiteljima zaposlenima kao statutarim službenicima u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme – Isključenje učitelja koji su zaposleni kao članovi ugovornog osoblja javnog prava na određeno vrijeme – Pojam ‚objektivni razlozi‘ – Značajke svojstvene statusu statutarog službenika”

U predmetu C-72/18,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n°1 de Pamplona (Pokrajinski upravni sud br. 1 u Pamploni, Španjolska), odlukom od 26. siječnja 2018., koju je Sud zaprimio 5. veljače 2018., u postupku

Daniel Ustariz Aróstegui

protiv

Departamento de Educación del Gobierno de Navarra,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev (izvjestitelj), predsjednik vijeća, R. Silva de Lapuerta, potpredsjednica Suda, u svojstvu suca drugog vijeća, i C. Vajda, sudac,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 30. siječnja 2019.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za D. Ustariza Arósteguija, J. Araiz Rodríguez, *procurador*, i J. Martínez García, *abogado*,
- za Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, I. Iparraguirre Múgica, *letrado*,
- za španjolsku vladu, S. Jiménez García, u svojstvu agenta,
- za portugalsku vladu, L. Inez Fernandes, M. Figueiredo, T. Larsen, N. Gabriel i M. J. Marques, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: španjolski

– za Europsku komisiju, M. van Beek i N. Ruiz García, u svojstvu agenata,
saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 12. ožujka 2019.,
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), priloženog 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 Daniela Ustariza Arósteguija i Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (Ministarstvo obrazovanja Vlade autonomne zajednice Navarre, Španjolska; u daljnjem tekstu: Ministarstvo) u pogledu odbijanja potonjeg da mu dodijeli dodatak na plaću za stupanj.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Cilj Direktive 1999/70, u skladu s njezinim člankom 1., jest „staviti na snagu Okvirni sporazum [...], zaključen [...] između općih međusektorskih organizacija [Europske konfederacije sindikata (ETUC), Unije industrijskih saveza europskih poslodavaca (UNICE), Europskog centra poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP)], koji je u Prilogu ovoj Direktivi”.
- 4 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.
- 5 Članak 3. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Definicije”, određuje:
„U smislu ovog Sporazuma:
 1. pojam ‚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. 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 [...]”
- 6 Članak 4. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Načelo nediskriminacije”, u točki 1. određuje:
„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

- 7 U skladu s člankom 3. stavkom 1. Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (Pročišćeni tekst Pravilnika o osoblju u javnim službama u Navarri), koji je odobren s Decreto Foral Legislativo 251/1993 (Regionalni zakonodavni dekret 251/1993) od 30. kolovoza 1993. (u daljnjem tekstu: DFL 251/93):

„Osoblje u javnim službama u Navarri čine:

- (a) službenici;
- (b) pomoćno osoblje;
- (c) ugovorno osoblje.”

- 8 U skladu s člankom 12. DFL-a 251/93:

„Službenici u javnim službama u Navarri, u skladu s kvalifikacijama potrebnima za njihov prijam u službu i s dužnostima koje obavljaju, svrstavaju se u sljedeće razrede [...]”

- 9 Članak 13. DFL-a 251/93 glasi:

- „1. Svaki od razreda na koji se odnosi prethodni članak obuhvaća 7 stupnjeva.
- 2. Službenici koji tek stupaju u službu počinju od prvog stupnja odgovarajućeg razreda.
- 3. Službenici mogu postupno napredovati od 1. do 7. stupnja unutar svojeg razreda u skladu s člankom 16. ovog pravilnika.”

- 10 Članak 16. DFL-a 251/93 glasi:

- „1. Službenici mogu postupno napredovati od 1. do 7. stupnja unutar svojeg razreda, bez obzira na vrstu svoje kvalifikacije, osposobljavanja ili zanimanja.
- 2. Promicanje u viši stupanj provodi se svake godine na sljedeći način:
 - (a) neophodan uvjet za promaknuće u viši stupanj jest zadržavanje na prethodnom stupnju barem dvije godine;
 - (b) nijedan službenik ne može ostati u istom stupnju dulje od 8 godina, osim službenika koji su dosegnuli 7. stupanj;
 - (c) ne dovodeći u pitanje navedeno u prethodnim stavcima, 10 % službenika od 1. do 6. stupnja uključivo bit će prema radnom stažu promaknuti u neposredno viši stupanj;
 - (d) nakon natječaja na temelju kvalifikacija koji se provodi u skladu s propisima koje donese uprava, u neposredno viši stupanj može biti promaknuto do 10 % službenika od 1. do 6. stupnja uključivo.”

- 11 Četvrta prijelazna odredba DFL-a 251/93 glasi:

„1. S učinkom od 1. siječnja 1992. i do donošenja propisa iz članka 13. [Ley Forala 5/1991 de Presupuestos Generales de Navarra para 1991 (Regionalni zakon 5/1991 o proračunu Autonomske zajednice Navarre za 1991.) od 26. veljače 1991.], koji se odnosi na izmjenu postojećeg sustava

promicanja u viši stupanj prema radnom stažu, privremeno se ukida sustav promicanja u viši stupanj utvrđen u članku 16. ovog pravilnika, što će se na navedeni datum za svakog službenika pojedinačno, u skladu s njegovim radnim stažem u odgovarajućem stupnju, provesti na sljedeći način:

- (a) službenici od 1. do 6. stupnja uključivo bit će automatski promaknuti u viši stupanj nakon 6 godina i 7 mjeseci radnog staža u neposredno nižem stupnju;
- (b) taj novi sustav prvotno će se primjenjivati u skladu s radnim stažem koji svaki službenik ostvari u nekom stupnju na dan 31. prosinca 1991. U slučaju da na navedeni dan neki službenik ima više od 6 godina i 7 mjeseci radnog staža, ta će se razlika uzeti u obzir pri izračunu radnog staža u sljedećem stupnju. Izračun navedenog radnog staža i njegove ekonomske posljedice smatrat će se privremenima dok se ne riješe sudski postupci tijekom izvanrednog petogodišnjeg razdoblja.

2. Slijedom navedenog u prethodnoj točki, od navedenog dana i također privremeno, u slučajevima promicanja u viši razred unutar iste uprave, predviđenima člankom 17. ovog pravilnika, stupanj i radni staž ostvaren u stupnju razreda iz kojeg je osoba promaknuta ostaju isti.”

- 12 Članak 40. stavak 2. DFL-a 251/93 predviđa da se osnovna osobna plaća sastoji od početne plaće u razredu u kojem se službenik nalazi, naknade u skladu s njegovim stupnjem i dodatka za radni staž. Taj članak usto navodi da je osnovna osobna plaća pravo koje je službenik stekao svojim statusom.
- 13 U skladu s člankom 11. Decreto Foral 68/2009 por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra (Regionalni dekret 68/2009 o uređenju zapošljavanja osoblja u okviru ugovora javnog prava u javnim službama Navarre) od 28. rujna 2009., u verziji prema Decreto Foral 21/2017 (Regionalni dekret 21/2017) od 29. ožujka 2017. (u daljnjem tekstu: Regionalni dekret 68/2009):

„Ugovorno osoblje zaposleno u okviru ugovora javnog prava primat će plaću koja odgovara radnom mjestu ili dužnosti koju obavlja, dodatak za radni staž i obiteljski doplat. Pri izračunu osnovne osobne plaće koju službenik stječe svojim statusom [dodatak za] stupanj se ne uzima u obzir.”

Glavni postupak i prethodno pitanje

- 14 D. Ustariza Arósteguija Ministarstvo je zaposlilo od rujna 2007. kao učitelja u okviru ugovora javnog prava na određeno vrijeme. On od tog datuma radi u različitim obrazovnim ustanovama.
- 15 D. Ustariz Aróstegui zatražio je 1. srpnja 2016. od Ministarstva da mu dodijeli, s retroaktivnim učinkom od četiri godine, dodatak na plaću za stupanj koji dobivaju učitelji službenici koji imaju isti radni staž kao i on, na temelju Regionalnog dekreta 68/2009.
- 16 Podneskom od 18. listopada 2016. podnio je upravnu žalbu protiv prešutne odluke o odbijanju tog zahtjeva. Ta je upravna žalba odbijena 23. prosinca 2016. regionalnom odlukom Ministarstva.
- 17 D. Ustariz Aróstegui podnio je 28. veljače 2017. tužbu protiv te odluke pred sudom koji je uputio zahtjev, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Pokrajinski upravni sud u Pamploni, Španjolska).
- 18 Sud koji je uputio zahtjev navodi da pravno uređenje koje je trenutačno na snazi u Navarri propisuje, kao jedini objektivni uvjet za isplatu dodatka na plaću za stupanj, radni staž od šest godina i sedam mjeseci u neposredno nižem stupnju, pri čemu se napredovanje stupnja stoga odvija automatski s protekom vremena. On također pojašnjava da nacionalno zakonodavstvo, zbog toga što stupanj zamišlja kao mehanizam profesionalnog napretka službenika, smatra da je dodatak na plaću za stupanj osobna plaća, svojstvena statusu službenika, što stoga predstavlja subjektivan uvjet za njegovu dodjelu.

- 19 D. Ustariz Aróstegui ispunjava objektivni uvjet radnog staža od šest godina i sedam mjeseci u obavljanju svojih dužnosti, ali ne ispunjava subjektivni uvjet prema kojem treba imati status službenika.
- 20 Precizirajući da ne postoji razlika između funkcija, zadaća i profesionalnih obveza učitelja službenika i učitelja člana ugovornog osoblja u javnoj upravi, sud koji je uputio zahtjev pita se mogu li priroda i cilj dodatka na plaću za stupanj biti objektivni razlog koji opravdava manje povoljan tretman ugovornog osoblja u javnoj upravi.
- 21 U tim je okolnostima Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Pokrajinski upravni sud u Pamploni) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li članak 4. [Okvirnog sporazuma] tumačiti na način da mu se protivi regionalni propis, poput spornog propisa u glavnom postupku, kojim se osoblju u javnoj upravi Navarre koje odgovara kategoriji 'ugovorno osoblje javnog prava' zaposlenom na određeno vrijeme izričito uskraćuje pravo na priznavanje i isplatu određene dodatne naknade jer je navedena naknada nagrada za promaknuće i napredovanje u profesionalnoj karijeri koja se isključivo dodjeljuje osoblju koje spada u kategoriju 'službenika u javnoj upravi' zaposlenih na neodređeno vrijeme?”

O prethodnom pitanju

- 22 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti želi znati treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo poput onoga u glavnom postupku koje pravo na dodatak na plaću pridržava učiteljima zaposlenima kao statutarim službenicima u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme, a isključuje učitelje koji su zaposleni kao članovi ugovornog osoblja javnog prava na određeno vrijeme.
- 23 Treba podsjetiti na to da članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma utvrđuje zabranu postupanja, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, na nepovoljniji način prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što oni imaju ugovor na određeno vrijeme, osim ako različito postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.
- 24 U ovom slučaju, kao prvo, valja navesti da, s obzirom na to da je D. Ustariza Arósteguija Ministarstvo zaposlilo u svojstvu učitelja u okviru ugovora javnog prava na određeno vrijeme, nije sporno da je on obuhvaćen pojmom „radnik zaposlen na određeno vrijeme” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, u vezi s njegovim člankom 3. točkom 1. i, prema tome, područjem primjene tih odredaba.
- 25 Kada je, kao drugo, riječ o pojmu „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, iz sudske prakse Suda proizlazi da je odlučujući kriterij za utvrđivanje je li neka mjera obuhvaćena tim pojmom upravo 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).
- 26 Sud je tako smatrao da su tim pojmom obuhvaćeni, među ostalim, trogodišnji dodaci za radni staž (vidjeti u tom smislu presudu od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 50. i rješenje od 18. ožujka 2011., Montoya Medina, C-273/10, neobjavljeno, EU:C:2011:167, t. 32.), šestogodišnji dodaci za stručno osposobljavanje (vidjeti u tom smislu rješenje od 9. veljače 2012., Lorenzo Martínez, C-556/11, neobjavljeno, EU:C:2012:67, t. 38.), sudjelovanje u planu profesionalnog ocjenjivanja i financijski poticaj u slučaju pozitivne ocjene (rješenje od 21. rujna 2016., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, t. 36.) i sudjelovanje u sustavu horizontalnog profesionalnog napredovanja kojim se stječe dodatak na plaću (rješenje od 22. ožujka 2018., Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljeno, EU:C:2018:207, t. 47.).

- 27 U ovom slučaju, budući da je stjecanje razdoblja od šest godina i sedam mjeseci službe, kao što to proizlazi iz informacija koje je dao sud koji je uputio zahtjev, jedini objektivan uvjet za dodjelu tog dodatka, on se isplaćuje upravo zbog radnog odnosa, tako da se u tim okolnostima njegova dodjela treba smatrati „uvjetom zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma.
- 28 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).
- 29 Ministarstvo je u tom smislu u svojim pisanim očitovanjima istaknulo da u pogledu glavnog postupka različito postupanje između statutarних službenika i ugovornog osoblja javnog prava koje spominje D. Ustariz Aróstegui nije obuhvaćeno zabranom iz članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma jer nije svojstvo radnog odnosa da je na određeno ili na neodređeno vrijeme ono koje u nacionalnom pravu uvjetuje pravo na dodatak na plaću u glavnom postupku, nego to je li taj odnos statutarноg ili ugovornog karaktera.
- 30 Nadalje, španjolska vlada i Ministarstvo naveli su na raspravi pred Sudom da su učitelji zaposleni na neodređeno vrijeme na temelju ugovora privatnog prava također isključeni od prava na taj dodatak.
- 31 Međutim, valja istaknuti da iz teksta članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da je dovoljno da se s radnicima na određeno vrijeme postupa manje povoljno od radnika na neodređeno vrijeme u usporedivoj situaciji kako bi se ti prvonavedeni radnici mogli pozivati na taj članak.
- 32 Prema tome, kao što je to istaknula nezavisna odvjetnica u točki 31. svojeg mišljenja, u tom smislu nije potrebno da se s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme postupa manje povoljno u odnosu na sve kategorije radnika na neodređeno vrijeme.
- 33 Stoga valja ispitati jesu li statutarни službenici i članovi ugovornog osoblja javnog prava u glavnom postupku u usporedivoj situaciji.
- 34 Radi ocjene obavljaju li radnici isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma, treba ispitati, u skladu s člankom 3. točkom 2. i člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma, može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika, poput prirode posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta – smatrati da se ti radnici nalaze u usporedivim situacijama (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 jesu li statutarни službenici i članovi ugovornog osoblja javnog prava u usporedivoj situaciji (vidjeti prema analogiji presudu od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 49. i navedenu sudsku praksu).
- 36 S obzirom na to, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da ne postoji nikakva razlika između funkcija, zadaća i profesionalnih obveza koje ima učitelj službenik i onih koje ima učitelj član ugovornog osoblja javnog prava, poput D. Ustariza Arósteguija.
- 37 Prema tome, podložno provjeri suda koji je uputio zahtjev s obzirom na sve relevantne elemente, valja smatrati da je situacija radnika zaposlenog na određeno vrijeme kao što je D. Ustariz Aróstegui usporediva s onom radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme.

- 38 U tim okolnostima valja zaključiti, kao što je to istaknula nezavisna odvjetnica u točki 44. svojeg mišljenja, da postoji razlika u postupanju jer se članovima ugovornog osoblja u javnoj službi odbija dodjela dodatka na plaću u glavnom postupku, iako se u usporedivoj situaciji statutarim službenicima priznaje pravo na taj dodatak na plaću.
- 39 Kao četvrto, valja provjeriti postoji li objektivni razlog u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma koji može opravdati takvo različito postupanje.
- 40 U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, pojam „objektivni razlozi” zahtijeva 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 neophodna. 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 (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 53.; od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 55. i od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 54.).
- 41 Nasuprot tomu, pozivanje samo na privremenu prirodu rada članova ugovornog osoblja javnog prava, poput D. Ustariza Arósteguija, nije u skladu s tim zahtjevima i ne može biti „objektivni razlog” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma. Naime, priznati da je samo privremena narav radnog odnosa dovoljna da se opravda različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme oduzelo bi značenje ciljevima Direktive 1999/70 kao i Okvirnog sporazuma te bi dovelo do produljivanja nepovoljnije situacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme (presuda od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 74. i navedena sudska praksa).
- 42 U tom smislu španjolska vlada i Ministarstvo u svojim su pisanim očitovanjima naveli da je dodatak na plaću u glavnom postupku osobna osnovna plaća svojstvena statusu službenika. Konkretno, taj dodatak ima za cilj nagraditi napredovanje službenika u sustavu profesionalnog razvoja, što opravdava isključenje članova ugovornog osoblja javnog prava od tog prava jer oni ne mogu napredovati u stupnju.
- 43 U tom smislu treba podsjetiti na to da, uzimajući u obzir marginu prosudbe koju imaju države članice kada je riječ o organizaciji vlastite javne uprave, one načelno mogu a da ne proturječe Direktivi 1999/70 ni Okvirnom sporazumu predvidjeti uvjete prijma u javnu službu kao i uvjete zapošljavanja takvih službenika (presude od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 57. i od 20. rujna 2018., Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, t. 43.). Države članice tako imaju pravo postaviti uvjete radnog staža za pristupanje određenim radnim mjestima ili ograničiti pristup internom napredovanju isključivo službenicima jer to proizlazi iz nužnosti uzimanja u obzir objektivnih zahtjeva u vezi s dotičnim radnim mjestom koji nemaju veze s određenim trajanjem radnog odnosa (vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 76. i 79.).
- 44 Međutim, apstraktan i opći uvjet da osoba mora imati status službenika kako bi ispunjavala uvjet zapošljavanja poput onoga u glavnom postupku, bez uzimanja u obzir, među ostalim, posebne prirode zadaća koje se trebaju obavljati ni njihovih inherentnih značajki ne odgovara zahtjevima iz točaka 40. i 41. ove presude (vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 80.).
- 45 Sud je također smatrao da javni interes u vezi s načinima pristupa javnoj službi ne može opravdati različito postupanje (vidjeti u tom smislu presudu od 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 46.).

- 46 Prema tome, kao što je to istaknula nezavisna odvjetnica u točki 51. svojeg mišljenja, isključenje članova ugovornog osoblja javnog prava iz prava na dodatak na plaću u glavnom postupku, koje proizlazi iz članka 11. Regionalnog dekreta 68/2009, ne može se opravdati, osim ako su značajke svojstvene statusu službenika stvarno odlučujuće za dodjelu tog prava.
- 47 U ovom slučaju iz spisa kojim raspolaže Sud proizlazi da dodjela tog dodatka nije povezana s napredovanjem službenika u stupnju, nego s radnim stažem. U tom smislu činjenica da je taj dodatak izvorno imao za cilj priznati zaslugu službenika u okviru sustava profesionalnog razvoja i da se stoga razlikovao od mjere kojom se želi samo nagraditi radni staž ne može dovesti do zaključka da je taj dodatak svojstven statusu službenika jer je na temelju prijelaznih odredaba koje se primjenjuju na vrijeme u kojem su nastale činjenice u glavnom postupku sustav napredovanja u više stupnjeve bio suspendiran i zamijenjen propisom koji samo dodjeljuje pravo na taj dodatak nakon određenog razdoblja službe, uklanjajući tako bilo kakvu razliku u odnosu na puki dodatak za radni staž. Tako, ne dovodeći u pitanje provjeru suda koji je uputio zahtjev, dodatak na plaću iz glavnog postupka dodjeljuje se službenicima zbog samog stjecanja potrebnog razdoblja službe i ne utječe na njihov položaj u sustavu profesionalnog razvoja.
- 48 Nadalje, što se tiče argumenta španjolske vlade i Ministarstva da postoji razlika u prirodi zadaća statutarne službenika koja može opravdati povlašteni tretman koji potonji uživaju u odnosu na članove ugovornog osoblja javnog prava u usporedivoj situaciji, valja utvrditi da u tom smislu iz spisa kojim raspolaže Sud ne proizlazi nijedan konkretan i precizan element. U svakom slučaju, takva razlika mogla bi biti relevantna samo kad bi dodatak na plaću imao za cilj nagraditi ostvarenje zadaća koje mogu izvršavati jedino službenici, uz isključenje ugovornog osoblja zaposlenog na određeno vrijeme. Međutim, okolnost, koju je Ministarstvo potvrdilo na raspravi pred Sudom, da se razdoblja zaposlenja na temelju ugovora javnog prava na određeno vrijeme u cijelosti uzimaju u obzir kad se član ugovornog osoblja imenuje za službenika proturječi tezi da je izvršavanje takvih zadaća odlučujući element za dodjelu dodatka na plaću, s obzirom na to da član ugovornog osoblja ne bi mogao izvršavati tu vrstu zadaća prije svojeg imenovanja za službenika (vidjeti, prema analogiji, rješenje od 22. ožujka 2018., Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljeno, EU:C:2018:207, t. 75.).
- 49 Prema tome, valja smatrati da, ne dovodeći u pitanje provjeru koju treba provesti sud koji je uputio zahtjev, u ovom slučaju ne postoji nikakav „objektivan razlog” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma koji bi mogao opravdati isključenje članova ugovornog osoblja javnog prava koji su ostvarili potrebno razdoblje službe od prava na dodatak na plaću iz glavnog postupka.
- 50 S obzirom na prethodna razmatranja, na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo poput onoga u glavnom postupku koje pravo na dodatak na plaću pridržava učiteljima zaposlenima kao statutarne službenicima u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme, a isključuje učitelje koji su zaposleni kao članovi ugovornog osoblja javnog prava na određeno vrijeme, ako je stjecanje određenog razdoblja službe jedini uvjet dodjele tog dodatka.

Troškovi

- 51 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 (drugo vijeće) odlučuje:

Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., priloženog 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

protivi nacionalno zakonodavstvo poput onoga u glavnom postupku koje pravo na dodatak na plaću pridržava učiteljima zaposlenima kao statutarnim službenicima u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme, a isključuje učitelje koji su zaposleni kao članovi ugovornog osoblja javnog prava na određeno vrijeme, ako je stjecanje određenog razdoblja službe jedini uvjet dodjele tog dodatka.

Potpisi