



Zbirka odločb sodne prakse

Zadeva C-631/15

**Carlos Álvarez Santirso
proti**

Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,

ki ga je vložilo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Oviedo)

„Predhodno odločanje — Člen 99 Poslovnika Sodišča — Direktiva 1999/70/ES — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP — Določba 4 — Veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju — Neuniverzitetno poučevanje — Nacionalna zakonodaja — Zagotovitev dodatnega plačila — Pogoj — Pridobitev pozitivne ocene v postopku ocenjevanja — Učitelji zaposleni kot nadomestni uslužbenci — Izključitev — Načelo nediskriminacije“

Povzetek – Sklep Sodišča (deseti senat) z dne 21. septembra 2016

1. *Vprašanja za predhodno odločanje — Odgovor, na katerega je mogoče jasno sklepati iz sodne prakse — Uporaba člena 99 Poslovnika*

(člen 267 PDEU; Poslovnik Sodišča, člen 99)

2. *Socialna politika — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP — Direktiva 1999/70 — Področje uporabe — Učitelji, zaposleni kot nadomestni uslužbenci — Vključitev*

(Direktiva Sveta 1999/70, priloga, določbi 2, točka 1, in 3, točka 1)

3. *Socialna politika — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP — Direktiva 1999/70 — Prepoved diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas — Pogoji zaposlitve — Pojem — Sodelovanje v načrtu ocenjevanja učiteljev in upravičenost do finančne spodbude v primeru pozitivne ocene — Vključitev*

(Direktiva Sveta 1999/70, priloga, določba 4, točka 1)

4. *Socialna politika — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP — Direktiva 1999/70 — Prepoved diskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas — Nacionalna zakonodaja, na podlagi katere so lahko v načrt ocenjevanja učiteljev in pridobitve finančne spodbude v primeru pozitivne ocene vključeni zgolj učitelji, ki so zaposleni v okviru pogodbe za nedoločen čas za stalno mesto, ne pa tudi učitelji, ki so zaposleni v okviru delovnega razmerja za določen čas kot nadomestni uslužbenci — Neobstoj objektivnih razlogov — Nedopustnost*

(Direktiva Sveta 1999/70, priloga, določba 4, točka 1)

1. Glej besedilo odločbe.

(Glej točki 25 in 26.)

2. Direktiva 1999/70 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, in okvirni sporazum, ki je v prilogi k tej direktivi, se uporabljata za vse delavce, ki nudijo odplačne storitve v okviru delovnega razmerja za določen čas, sklenjenega z njihovim delodajalcem. Zahteve, ki so določene v navedenem okvirnem sporazumu, se torej uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja za določen čas, sklenjena med javnimi organi in drugimi subjekti javnega sektorja.

Zato učitelj, ki je zaposlen kot nadomestni uslužbenec v javnoizobraževalnih zavodih v avtonomni skupnosti države članice, spada na področje uporabe direktive 1999/70 in navedenega okvirnega sporazuma.

(Glej točke od 27 do 29.)

3. Na področju socialne politike je odločilno merilo pri ugotavljanju, ali neki ukrep spada med pogoje zaposlitve v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je v Prilogi k direktivi Sveta 1999/70 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, prav merilo zaposlitve, to je delovno razmerje, ki obstaja med delavcem in njegovim delodajalcem.

Glede tega pojem pogoji zaposlitve v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma zajema triletno dodatke za delovno dobo, šestletne dodatke za stalno usposabljanje in pravila v zvezi z obdobji zaposlitve, ki jih je treba dopolniti, da bi se bilo mogoče uvrstiti v višji plačilni razred, ali v zvezi z izračunom obdobji zaposlitve, ki se zahtevajo za to, da se za zadevno osebo pripravi letno ocenjevalno poročilo.

Zato je treba sodelovanje v načrtu ocenjevanja učiteljev in finančno spodbudo, ki izhaja iz njega v primeru pozitivne ocene, prav tako obravnavati kot pogoje zaposlitve v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. Prvič, s pogojem glede petletne delovne dobe, ki se zahteva za možnost sodelovanja v postopku ocenjevanja, je namreč izpolnjeno odločilno merilo, na katerega je opozorjeno zgoraj. Drugič, pozitivna ocena, pridobljena v postopku ocenjevanja, nikakor ne vpliva na sistem poklicnega napredovanja, temveč povzroči izključno pridobitev plačnega dodatka. Element plače v obliki finančne spodbude pa je treba kot pogoj zaposlitve dodeliti delavcu, zaposlenemu za določen čas, v enakem obsegu kot delavcu, zaposlenemu za nedoločen čas. Z razlago določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, po kateri bi bila iz opredelitve pojma pogoji zaposlitve izključena pravica do sodelovanja v postopku ocenjevanja in finančne spodbude, ki izhaja iz njega v primeru pozitivne ocene, bi se zožilo področje uporabe varstva zoper diskriminacijo, podeljenega delavcem, zaposlenim za določen čas, kar bi bilo v nasprotju s ciljem, zastavljenim s to določbo.

(Glej točke od 34 do 39.)

4. Določba 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je Priloga k direktivi 1999/70 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, v okviru katere je pravica do sodelovanja pri načrtu ocenjevanja funkcionalnih nalog učiteljev in s tem povezane finančne spodbude, brez kakršne koli utemeljitve iz objektivnih razlogov, pridržana le za učitelje, ki so v okviru delovnega razmerja za nedoločen čas zaposleni kot karierni uradniki, z izjemo tistih, ki so v okviru delovnega razmera za določen čas zaposleni kot nadomestni uslužbenci.

Pojem objektivnih razlogov zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih dejstev, značilnih za zadevni pogoj za zaposlitev v posebnem kontekstu, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in transparentnih meril, da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za dosego tega cilja. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebnega značaja nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene pogodbe za določen čas, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti, ali pa odvisno od primera posledica zasledovanja legitimnega cilja socialne politike države članice.

Države članice lahko načeloma ob upoštevanju svoje diskrecijske pravice glede organizacije svoje javne uprave določijo pogoje delovne dobe za dostop do nekaterih zaposlitev, omejijo sodelovanje v postopku notranjega napredovanja zgolj na redno zaposlene uradnike in od navedenih uradnikov zahtevajo, da dokažejo strokovne izkušnje, ki ustrezajo nazivu, ki je neposredno nižji od tistega, ki je predmet izbirnega postopka, ne da bi nasprotovale direktivi 1999/70 niti okvirnemu sporazumu. Vendar je treba kljub tej diskrecijski pravici merila, ki jih države članice določijo, uporabljati pregledno in z možnostjo nadzora, da bi se preprečila vsakršna izključitev delavcev, zaposlenih za določen čas, zgolj zaradi trajanja pogodb ali delovnih razmerij, na katerih temeljijo njihova delovna doba in strokovne izkušnje.

Če je v izbirnem postopku tako različno obravnavanje posledica nujnosti upoštevanja objektivnih zahtev, ki se navezujejo na zasedbo delovnega mesta iz tega postopka in ki niso povezane s tem, da je delovno razmerje med nadomestnim uradnikom in njegovim delodajalcem sklenjeno za določen čas, je to različno obravnavanje mogoče upravičiti v smislu določbe 4, točka 1 in/ali točka 4, okvirnega sporazuma. Nasprotno pa splošni in abstraktni pogoj, da je treba petletno obdobje zaposlitve v celoti dopolniti kot redno zaposleni uradnik, ne da bi bile pri tem upoštevane zlasti posebna narava nalog, ki jih je treba opravljati, niti njihove značilnosti, ni v skladu z zahtevami sodne prakse glede določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. To še toliko bolj drži, če nacionalna zakonodaja določa, da se lahko v načrt ocenjevanja učiteljev in dodelitev plačnega dodatka v primeru pozitivne ocene vključijo le učitelji, zaposleni kot karierni uradniki, ki so dopolnili pet let delovne dobe, medtem ko učitelji, zaposleni kot nadomestni uslužbenci, lahko izpolnjujejo povsem enake pogoje za vključitev, vendar jim te ugodnosti kljub temu niso priznane.

(Glej točke 51, od 53 do 56, 58 in 60 ter izrek.)