Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 12. marca 2019[1]

Vec C-72/18

Daniel Ustariz Aróstegui
proti
Departamento de Educación del Gobierno de Navarra

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado Contencioso-Administrativo nº 1 de Pamplona (Provinčný správny súd Pamplona, Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Práca na dobu určitú – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Zásada zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú – Zmluvní zamestnanci v režime verejnej správy – Poskytnutie mzdového príplatku – Odmena za pracovný postup a kariérny rozvoj – Vylúčenie zmluvných zamestnancov – Porovnateľnosť situácií – Odôvodnenie – Pojem ‚objektívne dôvody'"

I. Úvod

1. Prejednávaný prípad patrí medzi množstvo vecí, ktorých počet medzičasom stúpol, týkajúcich sa výkladu zásady zákazu diskriminácie pracovníkov zamestnaných na dobu určitú v súvislosti s rôznymi pracovnoprávnymi a služobnými predpismi španielskeho práva. Súdny dvor má v prejednávanom prípade v podstate objasniť, či táto zásada požaduje, aby sa mzdový príplatok za platovú triedu, ktorý právne predpisy autonómnej oblasti Španielska stanovujú v prospech – stálych – úradníkov, poskytoval aj zmluvným zamestnancom v režime verejnej správy zamestnaným na dobu určitú. V tejto súvislosti treba dbať o to, aby cieľ ochrany sledovaný zásadou zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú bol v súlade s charakteristickými vlastnosťami práva verejnej služby a s konštitutívnou autonómiou členských štátov, ktorá im v tejto oblasti prináleží.

2. Za týchto okolností pri preskúmaní prejudiciálnej otázky treba zamerať pozornosť na porovnateľnosť konkrétnych situácií zmluvných zamestnancov na dobu určitú a stálych úradníkov na jednej strane, ako aj na charakteristické vlastnosti práva verejnej služby ako eventuálneho odôvodnenia rozdielneho zaobchádzania s dvomi skupinami na druhej strane.

1 Jazyk prednesu: nemčina.

II. Právny rámec

A. Právo únie

3. V tomto prípade tvorí právny rámec práva Únie smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP [2] (ďalej len „smernica 1999/70“). Touto smernicou je podľa jej článku 1 vykonaná rámcová dohoda o práci na dobu určitú (ďalej aj „rámcová dohoda“), ktorú 18. marca 1999 uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojená v prílohe k tejto smernici.

4. Cieľom rámcovej dohody je totiž „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady [zákazu diskriminácie]“ [3]. Na jednej strane je táto rámcová dohoda založená na úvahe, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami“ [4]. Rámcová dohoda však súčasne pripúšťa, že „v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom“ [5].

5. Čo sa týka oblasti jej pôsobnosti, doložka 2 bod 1 rámcovej dohody stanovuje, že:

„Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu [zvyklostí – *neoficiálny preklad*], ktor[é] [sú] zaužívan[é] v jednotlivých členských štátoch.“

6. Doložka 3 rámcovej dohody obsahuje „Vymedzenia“:

„1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom, a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

2. Na účely tejto dohody termín ‚porovnateľný stály pracovník‘ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax…“

7. Doložka 4 rámcovej dohody má názov „Zásada nediskriminácie“ a v príslušnej časti znie:

„1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

…

3. Opatrenia na uplatňovanie tohto článku určia členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri so zreteľom na právo spoločenstva a vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy.

2 Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368.

3 Odôvodnenie 14 smernice 1999/70.

4 Druhý odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež bod 6 jej všeobecných hľadísk.

5 Bod 8 všeobecných hľadísk rámcovej dohody; pozri tiež druhý odsek jej preambuly.

4. Nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené.“

B. Vnútroštátne právo

8. Článok 3 ods. 1 Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (konsolidované znenie služobného poriadku zamestnancov vo verejnej službe autonómnej oblasti Navarra) z Decreto Foral Legislativo 251/1993, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (regionálny legislatívny dekrét č. 251/1993, ktorým sa schvaľuje konsolidované znenie služobného poriadku zamestnancov vo verejnej službe autonómnej oblasti Navarra, ďalej len „regionálny legislatívny dekrét č. 251/1993“) stanovuje, že „zamestnanci vo verejnej službe autonómnej oblasti Navarra sa skladajú zo: a) stálych úradníkov vo verejnej službe; b) pomocných pracovníkov; c) zmluvných zamestnancov“, pričom uvedení zmluvní zamestnanci môžu byť podľa článku 3 ods. 4 zamestnaní „na základe zmluvy podľa správneho alebo pracovného práva“.

9. Článok 12 regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 stanovuje, že stáli úradníci vo verejnej službe autonómnej oblasti Navarra budú v súlade s kvalifikáciou požadovanou pre nástup do zamestnania a výkon ich úloh rozdelení do platových tried uvedených v spomínanom článku.

10. Článok 13 regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 znie:

„1. Každá platová trieda uvedená v predchádzajúcom článku zahŕňa sedem platových stupňov.

2. Noví úradníci budú patriť do platového stupňa 1 príslušnej platovej triedy.

3. Úradníci budú môcť byť v súlade s článkom 16 tohto služobného poriadku postupne povýšení z platového stupňa 1 až do platového stupňa 7 v rámci ich príslušnej platovej triedy.“

11. Článok 14 a nasl. regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 upravuje kariérny postup, ktorý spočíva v „služobnom postupe úradníkov z určitej platovej triedy spomedzi platových tried vymedzených v článku 12 do vyšších platových tried, a v povýšení z platového stupňa a z profesijnej kategórie v rámci každej platovej triedy“.

12. Článok 16 sa zaoberá konkrétne platovým stupňom a uvádza toto:

„1. Úradníci môžu byť povýšení postupne z platového stupňa 1 až do platového stupňa 7 v rámci ich príslušnej platovej triedy bez ohľadu na špecializáciu ich univerzitného vzdelania, ich vzdelanie alebo profesiu.

2. Postup do vyššieho platového stupňa sa uskutočňuje každoročne takto: a) nevyhnutnou podmienkou pre postup do vyššieho platového stupňa je zotrvanie v nižšom platovom stupni po dobu aspoň dvoch rokov; b) žiadny úradník nemôže zotrvať viac ako osem rokov v tom istom platovom stupni, s výnimkou úradníkov, ktorí dosiahli platový stupeň 7; c) bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia predchádzajúcich odsekov, bude 10 % úradníkov povýšených z platového stupňa 1 až 6 podľa počtu odpracovaných rokov do nasledujúceho vyššieho platového stupňa; d) na základe kvalifikácie a skúšok, ktoré sa uskutočnia v súlade s pravidlami, ktoré prijme orgán verejnej správy, bude možné povýšiť až 10 % úradníkov z platového stupňa 1 až 6 do nasledujúceho vyššieho platového stupňa.“

13. Štvrté prechodné ustanovenie regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 však dočasne pozastavuje uvedený systém postupu do vyššieho platového stupňa uvedený v článku 16 a stanovuje:

„1. S účinnosťou od 1. januára 1992 a, až dovtedy, kým sa neschváli právny predpis, na ktorý odkazuje článok 13 Ley Foral 5/1991 de 26 de febrero Presupuestos Generales de Navarra para 1991, sobre modificación del actual sistema de grado y antigüedad (regionálny zákon č. 5/1991 o rozpočte autonómnej oblasti Navarra pre rok 1991, o zmene súčasného systému platových tried a počtu odpracovaných rokov z 26. februára 1991), sa dočasne pozastavuje systém postupu do vyššieho platového stupňa stanovený v článku 16 tohto služobného poriadku, a od uvedeného dátumu sa povyšovanie uskutoční nezávisle pre každého úradníka podľa počtu odpracovaných rokov v príslušnom platovom stupni takto:

a) Úradníci v platových stupňoch 1 až 6 automaticky postúpia do vyššieho platového stupňa po odpracovaní 6 rokov a 7 mesiacov v bezprostredne nižšom platovom stupni;

b) počiatočné uplatňovanie tohto nového systému sa uskutoční na základe počtu odpracovaných rokov, ktorý dosiahne každý úradník k 31. decembru 1991. Ak niektorý úradník v uvedený dátum presiahne 6 rokov a 7 mesiacov, zohľadní sa mu to v počte odpracovaných rokov v nasledujúcom platovom stupni. Výpočet uvedeného počtu odpracovaných rokov a jeho finančný dopad budú mať dočasný charakter až do rozhodnutia o súdnych žalobách vo veci mimoriadnych päťročných príplatkov.

2. V dôsledku ustanovení v predchádzajúcom odseku od uvedeného dátumu a s tým istým prechodným charakterom sa v prípadoch postupu do vyššej platovej triedy v rámci toho istého orgánu verejnej správy podľa článku 17 tohto služobného poriadku zachovajú platový stupeň a v ňom počet odpracovaných rokov, ktoré by zodpovedali platovej triede, z ktorej sa uskutočňuje povýšenie.“

14. Postup do vyššieho platového stupňa sa prejaví priznaním dodatočného mzdového príplatku, keďže článok 40 ods. 2 regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 stanovuje ako základné osobné odmeny úradníkov:

„a) nástupný plat na základe príslušnej platovej triedy; b) odmenu zodpovedajúcu platovému stupňu; c) príplatok za počet odpracovaných rokov.

Základné osobné odmeny predstavujú nadobudnutý nárok vlastný postaveniu úradníka.“

15. V článku 42 sa zas uvádza tabuľka s percentuálnymi podielmi, o ktoré sa zvyšuje základný plat v každom platovom stupni:

„Bez toho, aby bol dotknutý článok 17 ods. 2, pozostáva odmena zodpovedajúca platovému stupňu z tohto percentuálneho podielu na nástupnom plate príslušnej platovej triedy:

Platový stupeň	%
7	54
6	45
5	36
4	27
3	18
2	9
1	Bez odmeny“

16. Regionálny kráľovský dekrét č. 251/93 takisto upravuje právny režim zmluvných zamestnancov, ktorí nie sú úradníkmi, pričom v článku 93 sa uvádza, že „zmluvní zamestnanci v režime verejnej správy sa budú riadiť pravidlami, ktoré prijme orgán verejnej správy, a ustanoveniami uvedenými v príslušnej zmluve“.

17. Uvedená právna úprava režimu zmluvných zamestnancov v správnom režime sa uvádza v Decreto Foral 68/2009, que regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra (regionálny dekrét č. 68/2009, ktorý upravuje prijímanie zamestnancov do služobného pomeru na základe zmluvy podľa správneho práva vo verejnej správe v autonómnej oblasti Navarra; ďalej len „regionálny dekrét č. 68/2009“). Pokiaľ ide o odmeny uvedených zmluvných zamestnancov v režime verejnej správy, v článku 11 regionálneho dekrétu č. 68/2009 v znení Decreto Foral 21/2017 (regionálny dekrét č. 21/2017) z 29. marca 2017 sa v súčasnosti uvádza:

„Zmluvní zamestnanci v režime verejnej správy, poberajú odmeny zodpovedajúce pracovnému miestu, ktoré obsadia, alebo funkcii, ktorú budú vykonávať, príplatok za počet odpracovaných rokov a rodinné prídavky. Vylučuje sa príplatok za platový stupeň, keďže predstavuje základnú osobnú odmenu vlastnú postaveniu úradníka.“

III. Skutkový stav, spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

18. Žalobca vo veci samej, pán Ustariz Aróstegui, je učiteľ, ktorý pracuje pre Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (Ministerstvo školstva vlády autonómnej oblasti Navarra, Španielsko), a od septembra 2007 vykonáva činnosť v rôznych vzdelávacích zariadeniach na základe zmluvy podľa správneho práva.

19. Dňa 1. júla 2016 pán Ustariz Aróstegui požiadal ministerstvo školstva vlády autonómnej oblasti Navarra, aby mu priznalo a vyplatilo so spätnou účinnosťou mzdový príplatok zodpovedajúci platovému stupňu. Dňa 18. októbra 2016 podal v správnom konaní písomné odvolanie proti implicitnému zamietnutiu jeho žiadosti, ktoré bolo zamietnuté rozhodnutím č. 168E/2016 ministra školstva vlády autonómnej oblasti Navarra z 23. decembra 2016. Dňa 28. februára 2017 napokon správnou žalobou napadol toto rozhodnutie na vnútroštátnom súde. Tento súd položil Súdnemu dvoru túto otázku:

Má sa doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, schválenej smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999, vykladať v tom zmysle, že jej odporuje regionálna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá výslovne vylučuje priznanie a vyplatenie určitého mzdového príplatku zamestnancom verejnej správy autonómnej oblasti Navarra v kategórii „zmluvní zamestnanci v režime verejnej správy“ – zamestnaným na dobu určitú – z dôvodu, že uvedený príplatok predstavuje odmenu za pracovný kariérny postup a rozvoj, ktorý je vyhradený a vlastný zamestnancom v kategórii „stáli úradníci“ – ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu neurčitú?

20. V konaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania pred Súdnym dvorom predložili svoje písomné pripomienky pán Ustariz Aróstegui a ministerstvo školstva vlády autonómnej oblasti Navarra ako účastníci konania vo veci samej, ako aj Španielske kráľovstvo, Portugalsko a Európska komisia. Rovnakí účastníci s výnimkou Portugalska boli zastúpení aj na pojednávaní konanom 30. januára 2019.

IV. Právne posúdenie

21. Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či ide o diskrimináciu zakázanú právom Únie, ak zmluvný zamestnanec na dobu určitú vo verejnom sektore nemá právny nárok na poskytnutie mzdového príplatku za platový stupeň, pretože uplatniteľné právne predpisy autonómnej oblasti priznávajú toto právo výlučne stálym úradníkom.

22. Táto otázka vzniká v kontexte, že služobný poriadok zamestnancov vo verejnej službe autonómnej oblasti Navarra systém postupu do vyššieho platového stupňa uplatniteľný na úradníkov dočasne nahradil príslušným príplatkom, ktorého výpočet sa v podstate zakladá na odpracovaní určitého obdobia služby.

A. Pôsobnosť zásady zákazu diskriminácie

23. Rámcová dohoda sa vzťahuje na pracovné zmluvy na dobu určitú. Uvedené vyplýva už zo samotného názvu tejto dohody a tento záver potvrdzuje aj definícia pôsobnosti dohody uvedená v doložke 2 bode 1: podľa tohto ustanovenia sa rámcová dohoda vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo zvyklostí, ktoré sú zaužívané v jednotlivých členských štátoch

24. Predmetom sporu vo veci samej je nesporne pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, ako to stanovujú ustanovenia služobného poriadku zamestnancov vo verejnej službe autonómnej oblasti Navarra vo vzťahu k zmluvným zamestnancom.

25. Aj Súdny dvor už vysvetlil, že „ustanovenia rámcovej dohody sa uplatnia aj na pracovné zmluvy a vzťahy na dobu určitú, ktoré boli uzatvorené s orgánmi a inými úradmi verejnej správy“ [6], a že jednotlivci sa pred vnútroštátnym súdom môžu voči takýmto orgánom a úradom priamo odvolávať na doložku 4 bod 1 rámcovej dohody. [7]

26. Ďalej treba preskúmať, či sporný mzdový príplatok za platový stupeň patrí aj medzi „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora v tejto súvislosti je rozhodujúce kritérium zamestnania, teda pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom. [8]

27. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora doložka 4 rámcovej dohody má zabrániť tomu, aby pracovnoprávny vzťah na dobu určitú využíval zamestnávateľ na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú. [9] Vzhľadom na rešpektovanie tohto cieľa Súdny dvor odmieta reštriktívny výklad tohto ustanovenia. [10]

6 Rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2006:443, body 54 až 57); z 13. septembra 2007, DeI Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 25); z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 38 až 40); z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 67), ako aj uznesenia z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 28), a z 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 39).

7 Rozsudky z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 68), a z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 28). Pozri napokon aj uznesenia z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 59), a z 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 77).

8 Pozri v tejto súvislosti rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35), a z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, bod 41). Pozri tiež uznesenia z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 34), a z 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 45).

9 Rozsudky 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37), a z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 48), ako aj uznesenia z 18. marca 2011, Montoya Medina (C-273/10, neuverejnené, EU:C:2011:167, bod 30); z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, neuverejnené, EU:C:2012:67, bod 35), a z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 32).

10 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38), a z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49), ako aj uznesenia z 18. marca 2011, Montoya Medina (C-273/10, neuverejnené, EU:C:2011:167, bod 31); z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, neuverejnené, EU:C:2012:67, bod 36), a z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 33).

28. Vzhľadom na pracovnoprávne vzťahy vo verejnej sfére a na základe tohto chápania už Súdny dvor v súvislosti s týmito vzťahmi konštatoval, že pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody spadajú napríklad trojročné príplatky, ktoré sa vyplácajú za každé tri roky služby,[11] šesťročný príplatok za celoživotné vzdelávanie[12], pravidlá týkajúce sa období služby, ktoré musia byť odpracované, na vznik možnosti zaradenia do vyššej platovej triedy alebo výpočtu období služby vyžadovanej na vznik možnosti byť predmetom každoročnej hodnotiacej správy,[13] ako aj príplatky v súvislosti s účasťou na programoch hodnotenia.[14]

29. V prejednávanom prípade v zásade prislúcha vnútroštátnemu súdu, aby určil povahu, ako aj ciele sporného príplatku.[15] Bez ohľadu na to z vyjadrení vnútroštátneho súdu, ako aj zo súhlasných vysvetlení účastníkov pojednávania vyplýva, že sporný príplatok predstavuje časť platu, ktorého poskytnutie závisí hlavne od odpracovania určitého obdobia služby, a teda nadväzuje na rozhodujúce kritérium zamestnania. Sporný mzdový príplatok za platový stupeň preto treba subsumovať pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.

B. Rozdielne zaobchádzanie a porovnateľnosť skutkových okolností vzhľadom na poskytnutie mzdového príplatku za platový stupeň

30. V prejednávanom prípade je nesporné, že so zmluvnými zamestnancami sa zaobchádza rozdielne v porovnaní s úradníkmi v rozsahu, v akom im relevantné právne predpisy autonómnej oblasti Navarra nepriznávajú nárok na poskytnutie mzdového príplatku za platový stupeň.

31. Rozdielne zaobchádzanie nemožno a *priori* vylúčiť ani preto, lebo sporný mzdový príplatok za platový stupeň je podľa uplatniteľných právnych predpisov autonómnej oblasti Navarra vyhradený úradníkom, a tak je upretý nielen zmluvným zamestnancom na dobu určitú, ale eventuálne aj stálym pracovníkom vo verejnej sfére vykonávajúcim prácu neslužobnej povahy.[16] Na to, aby bolo možné konštatovať rozdielne zaobchádzanie v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, je však postačujúca už skutočnosť, že „pracovníci na dobu určitú“ sú voči „porovnateľným stálym pracovníkom“ znevýhodnení. V žiadnom prípade nie je potrebné, aby sa všetci pracovníci na dobu určitú nachádzali v nevýhodnejšej situácii v porovnaní so všetkými pracovníkmi na dobu neurčitú.[17]

32. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora zásada zákazu diskriminácie, ktorej osobitným vyjadrením je doložka 4 bod 1 rámcovej dohody, vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rôznymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, pokiaľ na takéto zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.[18]

33. Rámcová dohoda v tejto súvislosti zaviedla a konkretizovala zásadu zákazu diskriminácie len v súvislosti s rozdielnym zaobchádzaním medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú.[19]

11 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 47), a z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 50 až 58), ako aj uznesenie z 18. marca 2011, Montoya Medina (C-273/10, neuverejnené, EU:C:2011:167, body 32 až 34).

12 Pozri v tomto zmysle uznesenie z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, neuverejnené, EU:C:2012:67, bod 38).

13 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 46 a tam citovaná judikatúra).

14 Pozri v tomto zmysle uznesenie z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 39).

15 Pozri v tomto zmysle uznesenie z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 36).

16 Podľa informácie splnomocnencov autonómnej oblasti Navarra a Španielska v odpovedi na príslušnú otázku Súdneho dvora v tejto súvislosti ide o pracovníkov zamestnaných na základe súkromnoprávnej pracovnej zmluvy.

17 Pozri v tomto zmysle už moje návrhy vo veci Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, bod 66).

18 Rozsudky z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, bod 46 a tam citovaná judikatúra), a z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, bod 32).

19 Rozsudky zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 37); z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, bod 47), a z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, bod 33).

34. Najprv preto treba preskúmať, či je porovnateľná situácia úradníkov a zmluvných zamestnancov na dobu určitú pri výkone konkrétnej predmetnej práce v príslušnej inštitúcii.

35. Portugalská vláda a regionálna vláda Navarry pochybujú o takejto porovnateľnosti zmluvných zamestnancov na dobu určitú so stálymi úradníkmi. Vychádzajú z rozsudku Súdneho dvora Pérez López [20], podľa ktorého na také prípadné rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa nezakladá na určitej alebo neurčitej dĺžke trvania pracovnoprávneho vzťahu, ale na služobnej alebo zmluvnej povahe tohto vzťahu, sa nevzťahuje zásada zákazu diskriminácie zakotvená v tejto rámcovej dohode. V tejto súvislosti však opomenuli, že toto zistenie sa vzťahovalo na „prípadné rozdielne zaobchádzanie medzi určitými kategóriami zamestnancov na dobu určitú“. V prejednávanom prípade však ide o rozdielne zaobchádzanie medzi zmluvnými zamestnancami na dobu určitú a stálymi úradníkmi.

36. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora na posúdenie toho, či dotknuté osoby vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle rámcovej dohody, treba v súlade s doložkou 3 bodom 2 a doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody preskúmať, či vzhľadom na všetky okolnosti, akými sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno tieto osoby považovať za nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii. [21]

37. Toto preskúmanie však opäť prislúcha vnútroštátnemu súdu, ktorý je jediný príslušný na posúdenie skutkových okolností. [22] Ten má v tejto súvislosti rozhodnúť, či sa pán Ustariz Aróstegui nachádzal v porovnateľnej situácii ako stáli pracovníci prijatí tým istým zamestnávateľom do zamestnania v tom istom období.

38. V prejednávanom prípade treba vychádzať z toho, že zmluvný zamestnanec na dobu určitú sa s ohľadom na konkrétnu vyučovaciu činnosť, ktorú mal vykonávať, najmä na druh jeho práce, podmienky vzdelávania a pracovné podmienky, nachádza v rovnakej situácii ako stály úradník v rovnakej vzdelávacej inštitúcii. Vnútroštátny súd totiž v tejto súvislosti výslovne konštatoval, že „v prejednávanej veci neexistuje žiadny rozdiel, výhrada alebo vylúčenie medzi úlohami a činnosťou, ktoré vykonáva učiteľ zamestnaný ako stály úradník, a učiteľ zamestnaný na základe zmluvy podľa správneho práva, a neexistuje ani rozdiel v ich pracovných povinnostiach“.

39. Ako som však už vysvetlila na inom mieste, [23] posúdenie porovnateľného charakteru situácií sa nemôže zastaviť pri všeobecnom porovnaní postavenia pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov v danej inštitúcii. Rozhodujúca je totiž otázka, či sa pracovník na dobu určitú a stály pracovník nachádzajú v porovnateľnej situácii práve s ohľadom na predmet sporu.

40. Predmetom sporu v prejednávanom prípade je poskytnutie mzdového príplatku za platový stupeň. Podľa vyjadrení vnútroštátneho súdu platový stupeň je v zákone upravený ako jeden z mechanizmov, na ktorých sa zakladá kariérny postup, ktorý sa v právnom predpise priznáva iba úradníkom, a nie ostatným zamestnancom vo verejnej službe autonómnej oblasti Navarra. Článok 11 regionálneho dekrétu č. 68/2009 podľa toho výslovne vylučuje poskytnutie mzdového príplatku za platový stupeň zmluvným zamestnancom vo verejnej službe. Rozdielne zaobchádzanie týkajúce sa mzdového príplatku za platový stupeň sa preto – s výhradou konečného posúdenia vnútroštátnym súdom – nezakladá na určitej alebo neurčitej povahe pracovnoprávneho vzťahu, ale na príslušnosti porovnávaných pracovníkov k personálu služobnej alebo zmluvnej povahy. [24]

20 Rozsudok zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 66).

21 Rozsudky z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, bod 48 a tam citovaná judikatúra), a z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, bod 34).

22 Rozsudok z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, bod 35).

23 Pozri v tejto súvislosti moje návrhy vo veciach Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, body 49 až 52), Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, body 44 až 47), a Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, bod 71).

24 Pozri už bod 31 vyššie. Podľa informácií poslancov regionálnej vlády Navarry zmluvných zamestnancov možno zamestnať na základe verejnoprávnych alebo súkromnoprávnych zmlúv, pričom pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú prichádza do úvahy iba v druhom prípade.

41. Podľa vnútroštátneho súdu účelom mzdového príplatku za platový stupeň je odmeňovať povýšenie, rozvoj a uvedený kariérny postup. Mzdový príplatok za platový stupeň tak predstavuje časť platu, ktorá vyjadruje kariérny postup do vyššieho platového stupňa. V tejto súvislosti však nie je smerodajné základné pravidlo v článku 16 regionálneho kráľovského dekrétu č. 251/93, ale štvrté prechodné ustanovenie regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93. Poslanec regionálnej vlády Navarry odôvodnil „dočasné“ pozastavenie systému postupu do vyššieho platového stupňa stanoveného v článku 16 regionálneho kráľovského dekrétu č. 251/93 s účinnosťou od 1. januára 1992, zavedené uvedeným štvrtým prechodným ustanovením, tým, že verejní zamestnávatelia a odbory sa doposiaľ nevedeli dohodnúť na realizovaní výberového konania podľa článku 16 ods. 2 písm. d) regionálneho kráľovského dekrétu č. 251/93. To vysvetľuje, prečo štvrté prechodné ustanovenie regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 zakladá poskytnutie sporného príplatku iba na odpracovaní určitého obdobia služby. V tejto súvislosti vnútroštátny súd zdôrazňuje, že postup do vyššieho platového stupňa podľa štvrtého prechodného ustanovenia regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 nastáva uplynutím času, a to navyše „automaticky“.

42. Za týchto okolností nemožno vážne spochybniť porovnateľnosť situácií s ohľadom na predmet sporu. Na jednej strane poskytnutie sporného príplatku závisí jedine od odpracovaného obdobia služby; na druhej strane toto poskytnutie, ktoré mimochodom formálne nie je spojené s novým zaradením dotknutého úradníka, nemá žiadnu zjavnú súvislosť so systémom povýšenia alebo služobného postupu. Podľa informácií zástupcu regionálnej vlády Navarry totiž poskytnutie príplatku nemá žiadny účinok na vykonávané funkcie alebo dokonca na prípadnú možnosť postupu do vyšších platových tried. Predmetom sporu je tak napokon časť platu a nie účasť na kariérnom postupe.

43. S výhradou konečného posúdenia vnútroštátnym súdom preto treba predpokladať porovnateľnosť situácií aj s ohľadom na predmet sporu, pokiaľ žalobca vo veci samej spĺňa objektívnu podmienku dosiahnutia odpracovaných rokov služby.

44. Za týchto okolností teda ide o rozdielne zaobchádzanie v porovnateľných situáciách, ak sa pracovníkom na dobu určitú vo verejnom sektore odoprie poskytnutie príplatku po odpracovaní určitého obdobia služby, zatiaľ čo stálym úradníkom v takejto situácii prináleží zákonom stanovený nárok na tento príplatok.

C. Možné odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania

45. Hlavná otázka, ktorú je v prejednávanom prípade ešte potrebné preskúmať, sa týka toho, či existujú objektívne dôvody, ktoré odôvodňujú rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú vo verejnom sektore a so stálymi úradníkmi vzhľadom na poskytnutie sporného mzdového príplatku za platovú triedu.

46. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pojem „objektívne dôvody“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody sa má chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú odôvodnené na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené vo vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva.[25] Na účely odôvodnenia existujúceho rozdielneho zaobchádzania medzi úradníkmi a zmluvnými zamestnancami na dobu určitú vo vzťahu k mzdovému príplatku za platový stupeň preto podľa štvrtého prechodného ustanovenia regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 nestačí označiť sporný príplatok ako časť „základnej osobnej odmeny vlastnej postaveniu úradníka“[26].

25 Rozsudky z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, bod 53 a tam citovaná judikatúra), a z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, bod 38).

26 Článok 11 regionálneho dekrétu č. 68/2009, už citovaný v bode 17 vyššie.

47. Pojem „objektívne dôvody“ podľa tiež ustálenej judikatúry skôr vyžaduje, aby konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, a na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely overenia, či táto nerovnosť zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a či je na tento účel nevyhnutná. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých plnenie boli zmluvy na dobu určitú uzatvorené, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu. [27]

48. Zásady verejnej služby, ku ktorým patrí zásada rozpočtového miesta, zásada založená na úradníckom modeli a požiadavka úspešného absolvovania výberového konania pre prístup na úradnícke miesto na dobu neurčitú, nie sú bezvýznamné z hľadiska praktického uplatňovania ustanovení rámcovej dohody. [28] Samotná rámcová dohoda totiž výslovne uznáva, že „pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky“ [29].

49. V tomto zmysle Súdny dvor na jednej strane uznal, že vzhľadom na voľnú úvahu, ktorú majú členské štáty pri usporiadaní vlastnej verejnej správy, v zásade môžu, ak pritom neporušia smernicu 1999/70, ani rámcovú dohodu, stanoviť podmienky týkajúce sa počtu odpracovaných rokov na prístup k určitým pracovným miestam, obmedziť prístup k internému povýšeniu len na stálych úradníkov a vyžadovať od nich, aby preukázali odborné skúsenosti zodpovedajúce stupňu, ktorý je bezprostredne nižší ako ten, ktorý je predmetom výberového konania. [30]

50. Na druhej strane Súdny dvor nepovažoval za objektívne odôvodnené vylúčenie úradníkov na dobu určitú z tzv. šesťročného príplatku za celoživotné vzdelávanie iba z toho dôvodu, že nepatria do žiadnej kategórie kariérneho postupu. [31]

51. Z toho je zrejmé, že nemožno všetky druhy rozdielneho zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými stálymi pracovníkmi paušálne odôvodniť odkazom na osobitosti sektora verejnej služby, [32] ale takéto odôvodnenie možno uplatniť iba na tie prípady, v ktorých majú tieto osobitosti konkrétny rozhodujúci význam. [33] Podľa toho dôvody rozdielneho zaobchádzania s pracovníkmi na dobu určitú vo verejnom sektore, ktoré uviedli členské štáty, nemožno všeobecne a abstraktne odvodiť z obmedzeného trvania pracovnoprávneho vzťahu a z neexistencie príslušnosti k žiadnej kategórii kariérneho postupu, ktorá z toho eventuálne vyplýva. [34] Takéto dôvody musia slúžiť skôr primeranému zohľadneniu rozdielnych požiadaviek v súvislosti s výkonom konkrétnej práce, najmä z dôvodu zvláštnej povahy úloh, ktoré majú títo pracovníci plniť, a charakteristík týchto úloh. [35]

27 Rozsudky z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, bod 54 a tam citovaná judikatúra), a z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, bod 39).

28 Pozri v tejto súvislosti už moje návrhy vo veci Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2005:654, body 85 a 86), v spojených veciach Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2008:686, bod 117), ako aj vo veci Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, bod 83); v tom istom zmysle spojené návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro vo veciach Marrosu a Sardino, ako aj Vasallo (C-53/04 a C-180/04, EU:C:2005:569, body 42 a 43).

29 Tretí odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež bod 10 jej všeobecných hľadísk.

30 Rozsudky z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 76), a z 18. októbra 2012, Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 57), ako aj uznesenia zo 7. marca 2013, Bertazzi a i. (C-393/11, neuverejnené, EU:C:2013:143, bod 43), a z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 53).

31 Uznesenia z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, neuverejnené, EU:C:2012:67, bod 51), a z 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 72).

32 V tomto zmysle tiež rozsudky zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, bod 45), a z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 70), v ktorých Súdny dvor tiež reštriktívne dodal: „ak je to objektívne odôvodnené“.

33 V tom istom zmysle moje návrhy vo veci preskúmania Komisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, body 66 až 68).

34 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 57), ako aj uznesenia z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 50), a z 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 64).

35 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55), ako aj uznesenia z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 51), a z 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 66).

52. Ďalej treba preskúmať, či objektívny dôvod spôsobilý na odôvodnenie zisteného rozdielneho zaobchádzania možno nájsť jednak v osobitostiach verejnej služby autonómnej oblasti Navarra a jednak v podmienkach na zohľadnenie odpracovaného obdobia služby.

1. O zásadách verejnej služby autonómnej oblasti Navarra

53. V prejednávanom prípade nič nenasvedčuje tomu, že predmetné rozdielne zaobchádzanie zodpovedá skutočnej potrebe, napríklad vzhľadom na uplatnenie zásad verejnej služby autonómnej oblasti Navarra, a že je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a je na tento účel nevyhnutné.

54. Španielska vláda, portugalská vláda a regionálna vláda Navarry v tejto súvislosti uvádzajú najprv osobitosti verejnej služby, ktoré sú v neposlednom rade zakotvené v španielskej Ústave.[36] Podľa týchto účastníkov konania tieto osobitosti vyžadujú, aby sa právny nárok na mzdový príplatok za platový stupeň poskytoval iba stálym úradníkom, nie však zmluvným zamestnancom na dobu určitú vo verejnej službe. Ďalej argumentujú, že zmluvní zamestnanci vo verejnej službe sú v zásade zamestnaní na dobu určitú a vyžaduje to špecifické odôvodnenie v podobe preukázania potreby vo vzťahu ku konkrétnemu pracovnému miestu, ktoré sa má obsadiť, čo nutne bráni účasti na systéme kariérneho postupu a v dôsledku toho vylučuje uplatnenie finančných výhod vyplývajúcich z tohto systému.

55. Toto tvrdenie nie je presvedčivé už len z dôvodu, že je nelogické. Sporné vylúčenie sa totiž vzťahuje nielen na zmluvných zamestnancov na dobu určitú, ale na všetkých pracovníkov vykonávajúcich prácu neslužobnej povahy. Aj keby sa toto vylúčenie týkalo iba zmluvných zamestnancov na dobu určitú, odvolávanie sa len na dočasnú povahu práce by v žiadnom prípade nemohlo predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.[37]

56. V rozsahu, v akom sporná právna úprava nadväzuje na účasť na systéme kariérneho postupu, ktorá je podľa ustanovení regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 vyhradená úradníkom, treba najprv zdôrazniť, že takéto všeobecné a abstraktné kritérium Súdny dvor už uznal za objektívne neodôvodnené.[38]

57. Navyše španielske právo zjavne nevylučuje všeobecne účasť zmluvných zamestnancov vykonávajúcich prácu neslužobnej povahy na systéme kariérneho postupu. Vo veci C-315/17[39] vnútroštátny súd v tejto súvislosti uviedol, že Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (zákon č. 7/2007 o služobnom poriadku zamestnancov vo verejnej službe) z 12. apríla 2007 (ďalej len „zákon č. 7/2007“) (BOE č. 89 z 13. apríla 2007) umožňuje účasť na oboch stanovených kariérnych postupoch tak stálym úradníkom, ako aj iným pracovníkom na dobu neurčitú.[40] Aj keď sa táto nejednotná úprava možností účasti na systéme kariérneho postupu chápe ako vyjadrenie regulačnej autonómie jednotlivých autonómnych oblastí, predsa to poukazuje na to, že všeobecné vylúčenie pracovníkov vykonávajúcich prácu neslužobnej povahy zo systému kariérneho postupu v žiadnom prípade nemožno považovať za vyjadrenie charakteristických vlastností vnútroštátneho práva verejnej služby.

36 V súvislosti s prístupom k verejným funkciám platia v Španielsku zásady rovnosti, vhodnosti a spôsobilosti (pozri článok 23 ods. 2 a článok 103 ods. 3 španielskej Ústavy).

37 Rozsudky z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 56), a z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 74), ako aj uznesenia z 18. marca 2011, Montoya Medina (C-273/10, neuverejnené, EU:C:2011:167, bod 42); z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, neuverejnené, EU:C:2012:67, bod 49), a z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 49).

38 Pozri už bod 50 vyššie a judikatúru citovanú v poznámke pod čiarou 31.

39 Uznesenie z 22. marca 2018, Centeno Meléndez C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 71).

40 V uznesení z 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 71), Súdny dvor napríklad zdôraznil, že účasť na spornom systéme kariérneho postupu je otvorená tak úradníkom, ako aj zmluvným zamestnancom na dobu neurčitú.

58. Vzhľadom na charakteristické vlastnosti práva verejnej služby autonómnej oblasti Navarra treba napokon poznamenať, že kariérny postup podľa článku 14 regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 spočíva v „služobnom postupe úradníkov z určitej platovej triedy… do vyšších platových tried, a v povýšení z platového stupňa a z profesijnej kategórie v rámci každej platovej triedy“ [41]. Štvrté prechodné ustanovenie regionálneho legislatívneho dekrétu č. 251/93 však dočasne pozastavilo práve systém postupu do vyššieho platového stupňa na neurčitý čas a nahradilo ho právnou úpravou, ktorá je vyčerpaná priznaním príslušného príplatku. [42]

59. Ako predbežný záver preto treba konštatovať, že z charakteristických vlastností práva verejnej služby autonómnej oblasti Navarra, najmä zo štruktúry systému kariérneho postupu, nemožno odvodiť žiadny objektívny dôvod, ktorý by odôvodňoval zistené rozdielne zaobchádzanie.

2. O podmienkach na zohľadnenie odpracovaného obdobia služby

60. V rozsahu, v akom sporná právna úprava nadväzuje na odpracovanie určitého obdobia služby, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora doložka 4 bod 1 rámcovej dohody neumožňuje všeobecne a abstraktne vylúčiť pracovníkov na dobu určitú z poskytnutia finančnej výhody zakladajúcej sa na odpracovaní určitého obdobia služby, najmä ak zvláštna povaha úloh, ktoré majú dotknuté osoby plniť, a charakteristík týchto úloh nie sú dôvodom pre toto vylúčenie. [43] Tento prístup sa uplatňuje tak v súvislosti s príplatkami z dôvodu odpracovaných rokov, [44] ako aj v súvislosti s inými príplatkami, ktorých poskytnutie tiež závisí od odpracovaných rokov. [45]

61. Sporný príplatok sa aj v prejednávanom prípade zakladá na odpracovaní určitého obdobia služby bez toho, aby sa pritom zohľadnila napríklad zvláštna povaha úloh, ktoré majú dotknuté osoby plniť, a charakteristika týchto úloh. V kontexte vyššie uvedených vyjadrení týkajúcich sa porovnateľnosti situácií [46] sa vo veci samej skutočne nezdá, že by výkon práce vykonávanej učiteľmi, ktorí sú zamestnaní ako úradníci, a učiteľmi, ktorí sú zamestnaní ako zmluvní zamestnanci, vyžadoval odlišné akademické vzdelanie alebo prax. Práve naopak, z informácií vo vnútroštátnom rozhodnutí vyplýva, že dve kategórie učiteľov vykonávajú podobné úlohy a vzťahujú sa na nich totožné povinnosti. Potvrdzuje to okrem iného skutočnosť, že podľa nesporného tvrdenia žalobcu vo veci samej v prípade neskoršieho vymenovania za stáleho úradníka sa obdobie služby odpracované v pozícii zmluvného zamestnanca na účely poskytnutia mzdového príplatku za platový stupeň dodatočne zohľadní v plnom rozsahu.

62. Uplatniteľnosť zásad vytvorených v súvislosti s týmito príplatkami z dôvodu odpracovaných rokov na sporný mzdový príplatok za platový stupeň nespochybňuje ani skutočnosť, že zmluvní zamestnanci na dobu určitú majú podľa článku 11 regionálneho dekrétu č. 68/2009 nárok na príplatok za počet odpracovaných rokov, ktorý stanovujú aj právne predpisy autonómnej oblasti Navarra. Podľa tvrdenia zástupcu regionálnej vlády Navarry poskytnutie tak príplatku za počet odpracovaných rokov, ako aj mzdového príplatku za platový stupeň – bez ohľadu na ich príslušné špecifické ciele – predpokladá odpracovanie určitého, zakaždým odlišného, obdobia služby. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby posúdil, do akej miery sa má odpracovanie určitých období služby odmeniť dvakrát; všeobecné

41 Táto definícia sa podstatne líši od definície v článku 16 ods. 2 zákona č. 7/2007, podľa ktorej pojem „kariérny postup“ je vymedzený ako „usporiadaný celok šancí postupu a vyhliadok na profesionálny kariérny postup podľa pravidiel zásad rovnosti, zásluh a spôsobilosti“.

42 Pozri tiež bod 43 vyššie.

43 Pozri len uznesenie z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 56 a judikatúra citovaná v bodoch 48 až 51).

44 Pozri v tejto súvislosti rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 47), a z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 50 až 58), ako aj uznesenie z 18. marca 2011, Montoya Medina (C-273/10, neuverejnené, EU:C:2011:167, body 32 až 34).

45 V súvislosti so šesťročným príplatkom za celoživotné vzdelávanie pozri napríklad uznesenie z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, neuverejnené, EU:C:2012:67); v súvislosti s pravidlami týkajúcimi sa období služby, ktoré musia byť odpracované, na vznik možnosti zaradenia do vyššej platovej triedy alebo výpočtu období služby vyžadovanej na vznik možnosti byť predmetom každoročnej hodnotiacej správy, pozri rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); v súvislosti s pravidlami týkajúcimi sa období služby, ktoré musia byť odpracované na účely účasti na programe hodnotenia spojeného s finančnými výhodami, pozri uznesenie z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

46 Pozri bod 32 a nasl. vyššie.

pochybnosti o zmysle takéhoto hodnotenia, ktoré vyjadril napríklad zástupca regionálnej vlády Navarry vo vzťahu k zmluvným zamestnancom, však nemôžu odôvodňovať znevýhodňovanie zmluvných zamestnancov na dobu určitú v porovnaní so stálymi úradníkmi, pretože takéto pochybnosti môžu rovnako existovať aj vo vzťahu k úradníkom.

63. Priznanie sporného mzdového príplatku za platový stupeň sa preto zakladá výlučne na odpracovaní určitého obdobia služby, a nie napríklad na zásluhách alebo spôsobilosti pracovníka vo verejnej službe. Je preto a *priori* vylúčené, aby zistené rozdielne zaobchádzanie bolo možné odôvodniť konkrétnymi okolnosťami v zmysle už citovanej judikatúry.[47] Takéto okolnosti môžu totiž vyplývať najmä z potreby zohľadniť osobitný charakter úloh, ktoré sa majú plniť, a z ich charakteristických vlastností pri rešpektovaní zásady proporcionality prostredníctvom stanovenia príslušných požiadaviek kladených na odborné skúsenosti alebo spôsobilosť pracovníkov.

64. Za týchto okolností zlyháva aj odkaz na rozdielne podmienky prijímania úradníkov a zmluvných zamestnancov. Ako som už uviedla,[48] rozdielne podmienky prijímania nemajú vplyv na skutočne plnené úlohy, ani na platné pracovné povinnosti. V rozsahu, v akom má výberové konanie úradníkov zabezpečiť trvalú odbornú úroveň týchto úradníkov, spôsobilosť a vhodnosť určená príslušným konaním iba čiastočne naznačuje neskorší výkon dotknutých pracovníkov. Rozdielna vhodnosť a spôsobilosť úradníkov a zmluvných zamestnancov odvodená regionálnou vládou Navarry, ako aj španielskou a portugalskou vládou z rozdielnych podmienok prijímania by sa musela prejaviť v povahe vykonávaných úloh a v súvisiacich požiadavkách, aby mohla odôvodniť diferencovanie v zohľadnení odpracovaných období služby. V tomto prípade to však tak nie je.

65. Na základe vyššie uvedeného zastávam názor, že rozdielne zaobchádzanie medzi stálymi úradníkmi a zmluvnými zamestnancami na dobu určitú vyplývajúce z toho, že zmluvní zamestnanci na dobu určitú nemajú nárok na priznanie a vyplatenie sporného mzdového príplatku za platový stupeň, nemožno odôvodniť objektívnymi dôvodmi.

V. Návrh

66. Na základe vyššie uvedených okolností Súdnemu dvoru navrhujem, aby na návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Pamplona (Provinčný správny súd č. 1 Pamplona, Španielsko), odpovedal takto:

Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je súčasťou prílohy smernice 1999/70/ES, sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje regionálna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá priznanie a vyplatenie určitého mzdového príplatku, ktorý má zodpovedať platovým stupňom, vyhradzuje stálym úradníkom tým, že výslovne vylučuje zmluvných zamestnancov na dobu určitú, pričom v tejto súvislosti vychádza výlučne z odpracovaných období služby.

47 Pozri bod 60 vyššie.

48 Pozri bod 38 vyššie.