Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

7. rujna 2017.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2010/18/EU – Revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu – Klauzula 5. točke 1. i 2. – Povratak s roditeljskog dopusta – Pravo vratiti se na isti posao ili na jednakovrijedan ili sličan posao – Zadržavanje stečenih prava ili prava u postupku stjecanja kakva jesu – Javni službenik savezne zemlje promaknut na rukovodeće radno mjesto kao javni službenik na probnom radu – Propis navedene savezne zemlje kojim se predviđa završetak probnog razdoblja na temelju zakona i bez mogućnosti produljenja nakon isteka razdoblja od dvije godine, čak i u slučaju odsutnosti zbog roditeljskog dopusta – Neusklađenost – Posljedice”

U predmetu C-174/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Verwaltungsgericht Berlin (Upravni sud u Berlinu, Njemačka), odlukom od 2. srpnja 2015., koju je Sud zaprimio 24. ožujka 2016., u postupku

H.

protiv

Land Berlin,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: M. Ilešič, predsjednik vijeća, A. Prechal (izvjestiteljica), A. Rosas, C. Toader i E. Jarašiūnas, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Mengozzi,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za H., ona sâma,

– za Land Berlin, M. Theis, E.-N. Voigt, K.-P. Nießner i A. Hollmann, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, C. Valero i M. Kellerbauer, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 26. travnja 2017.,

* Jezik postupka: njemački

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje klauzule 5. točaka 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, sklopljenog 18. lipnja 2009. (u daljnjem tekstu: revidirani Okvirni sporazum), koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL 2010., L 68, str. 13.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 276.) kao i članka 14. stavka 1. točaka (a) i (c) i članaka 15. i 16. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravak SL 2017., L 162, str. 56.).

2 Zahtjev je podnesen u okviru spora između osobe H. i Landa Berlin (savezna zemlja Berlin, Njemačka) o njegovoj odluci upućenoj osobi H. tijekom njezina roditeljskog dopusta kojom je se obavještava da je, s obzirom na to da zbog odsutnosti povezane s tim dopustom nije uspješno završila svoje dvogodišnje probno razdoblje na rukovodećem radnom mjestu na koje je bila zaposlena prije navedenog dopusta, njezin status javne službenice na probnom radu završio i da je slijedom toga vraćena na svoje prethodno radno mjesto niže razine.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2010/18 i revidirani Okvirni sporazum

3 Direktivom 2010/18 stavljena je izvan snage, s učinkom od 8. ožujka 2012., Direktiva Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su [14. prosinca 1995.] sklopili UNICE, CEEP i EUTC (SL 1996., L 145, str. 4.) (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum iz 1995.).

4 U skladu s uvodnim izjavama 8. i 11. Direktive 2010/18:

„(8) S obzirom da države članice diljem Unije ne mogu same ostvariti ciljeve ove Direktive, koje su izrijekom: bolja usklađenost poslovnog, privatnog i obiteljskog života zaposlenih roditelja te ravnopravnost muškaraca i žena u ostvarivanju mogućnosti na tržištu rada i postupanju prema njima na radu, pa ih je lakše postići na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti, kako je utvrđeno člankom 5. Ugovora o Europskoj uniji. […]

[…]

(11) U klauzuli 1. točki 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, u skladu s općim načelima prava Unije na području socijalne politike, stoji kako se sporazumom utvrđuju minimalni zahtjevi.”

5 Člankom 3. stavkom 1. te direktive propisuje se:

„Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom ili osiguravaju da socijalni partneri sporazumno uvedu potrebne mjere najkasnije do 8. ožujka 2012. […]”

6 U preambuli revidiranog Okvirnog sporazuma navodi se, među ostalim, kako slijedi:

„Ovim Okvirnim sporazumom […] revidira se [Okvirni sporazum iz 1995.] i utvrđuju se minimalni zahtjevi o roditeljskom dopustu, kao važno sredstvo za usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obaveza te promicanje jednakih mogućnosti i postupanja prema muškarcima i ženama.

[…]

I. Opće odredbe […]

3. Uzimajući u obzir Povelju Europske unije o temeljnim pravima od 7. prosinca 2000. i njezine članke 23. i 33. koji se odnose na jednakost između muškaraca i žena te usklađivanje profesionalnog, privatnog i obiteljskog života, […]

22. Budući da je svrha rješenja vezanih uz roditeljski dopust pružiti potporu zaposlenim roditeljima za vrijeme jednog specifičnog razdoblja, a s ciljem zadržavanja i promicanja njihove neprekinute prisutnosti na tržištu rada; […]”

7 Klauzulom 1. točkama 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma propisuje se:

„1. Ovim sporazumom propisuju se minimalni zahtjevi čija je svrha zaposlenim roditeljima olakšati usklađivanje roditeljskih i profesionalnih obaveza, uzimajući u obzir sve veću raznolikost obiteljskih struktura i istodobno poštujući nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu.

2. Ovaj sporazum primjenjuje se na sve zaposlene muškarce i žene koji imaju ugovor o radu ili o radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici.”

8 U skladu s klauzulom 2. tog okvirnog sporazuma:

„1. Ovim sporazumom se zaposlenim muškarcima i ženama daje individualno pravo na roditeljski dopust za rođenje ili posvojenje djeteta kako bi se o tom djetetu skrbili do određene dobi, a najkasnije do osme godine života, što će definirati države članice i/ili socijalni partneri.

2. Dopust se dodjeljuje na razdoblje od najmanje četiri mjeseca […]”

9 Klauzula 3. točka 1. navedenog okvirnog sporazuma glasi:

„Uvjeti za pristup korištenju i detaljna pravila za primjenu roditeljskog dopusta definiraju se zakonom i/ili kolektivnim ugovorima u državama članicama, uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi ovog sporazuma. Države članice i/ili socijalni partneri mogu posebno:

(a) odlučiti daje li se roditeljski dopust na puno ili skraćeno radno vrijeme, na unaprijed određene vremenske intervale ili prema sustavu kreditiranja putem dogovora o radnom vremenu, pri čemu treba voditi računa o potrebama poslodavaca i radnika;

(b) pravo na roditeljski dopust dodijeliti ovisno o zadovoljavanju uvjeta na temelju trajanja zaposlenja, i/ili duljini trajanja službe, što ne smije prelaziti godinu dana; […]

(c) definirati okolnosti u kojima se poslodavcu, nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom, dopušta da odgodi davanje roditeljskog dopusta iz opravdanih razloga koji se tiču funkcioniranja organizacije […]

(d) povrh navedenog pod točkom (c), odobriti posebna rješenja kako bi izašli ususret operativnim i organizacijskim zahtjevima malih poduzeća.”

10 Klauzulom 5. tog okvirnog sporazuma, naslovljenom „Radna prava i sprečavanje diskriminacije”, određuje se:

„1. Na kraju roditeljskog dopusta radnici imaju pravo vratiti se na isti posao ili, ako to nije moguće, na jednakovrijedan ili sličan posao u skladu s njihovim ugovorom o radu ili o radnom odnosu.

2. Prava koja je radnik stekao ili stječe na datum kad započinje roditeljski dopust moraju ostati kakva jesu sve do završetka roditeljskog dopusta. Na kraju roditeljskog dopusta se primjenjuju ta prava i sve promjene proizašle iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora i/ili prakse.

3. Države članice i/ili socijalni partneri moraju definirati status ugovora o radu ili o radnom odnosu za razdoblje roditeljskog dopusta.

[…]”

Direktiva 2006/54

11 Člankom 14. stavkom 1. Direktive 2006/54 određuje se:

„Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

(a) uvjete za pristup zapošljavanju […] uključujući napredovanje;

[…]

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete […]

[…]”

12 Članak 15. te direktive glasi:

„Žena koja koristi rodiljni dopust ima se pravo po isteku tog dopusta vratiti na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za nju nisu manje povoljni […]”

13 Člankom 16. navedene direktive propisuje se:

„Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da priznaju zasebna prava na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust. Države članice koje priznaju ta prava poduzimaju potrebne mjere […] osiguravaju da se [radnici i radnice] po isteku tog dopusta imaju pravo vratiti na svoje radno mjesto, odnosno na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni […]”

Njemačko pravo

14 Što se tiče savezne zemlje Berlin, status javnog službenika na probnom radu imenovanog na rukovodeće radno mjesto uređen je člankom 97. Landesbeamtengesetza (Zakon savezne zemlje o javnim službenicima, u daljnjem tekstu: LBG) od 19. ožujka 2009.

15 Člankom 97. stavkom 1. LBG-a propisuje se, među ostalim, da probno razdoblje na takvom radnom mjestu traje dvije godine i da se ne može produljiti.

16 U skladu s člankom 97. stavkom 2. LBG-a:

„Od dana imenovanja, prava i obveze povezani s radnim mjestom koje je javnom službeniku ili službenici zadnje dodijeljeno kao doživotnom službeniku […] miruju u probnom razdoblju […]”

17 Na temelju članka 97. stavka 4. LBG-a, kako je izmijenjen Dienstrechtsneuordnungsgesetzom (Zakon o reformi i osuvremenjivanju saveznog prava o javnoj službi) od 22. lipnja 2011.:

„Dužnosnik ili dužnosnica koji/koja uspješno završi svoje probno razdoblje zapošljava se […]. Javni službenik ili službenica koji/koja se po završetku probnog razdoblja ne zaposli na stalno radno mjesto gubi sva prava na plaću povezanu s nedodijeljenim radnim mjestom. Javni službenik ili službenica nije stekao/stekla daljnja prava. Javni službenik ili službenica ne može se tijekom jedne godine zaposliti na probno razdoblje na istom radnom mjestu. Kada javni službenik ili službenica prvi put ne završi uspješno svoje probno razdoblje samo zato što tijekom duljeg razdoblja nije mogao/mogla izvršavati dužnosti na tom rukovodećem radnom mjestu, nadređeno tijelo može odobriti iznimke od rečenice 7.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

18 Osoba H. stupila je u službu savezne zemlje Berlin tijekom 1999. i ima status doživotnog službenika u njezinoj upravi. Od 23. rujna 2008. ona je bila na radnom mjestu savjetnice koje ulazi u platni razred A 16. Nakon provedbe postupka odabira, osoba H. na temelju članka 97. stavka 1. LBG-a 20. rujna 2011. promaknuta je u javnog službenika na probnom radu u razredu savjetnice koji ulazi u viši platni razred B 2. Slijedom toga, 18. listopada 2011. premještena je na tada slobodno radno mjesto koje je ulazilo u potonji platni razred i sadržavalo rukovodeće radne zadatke.

19 Međutim, osoba H. nije preuzela svoje funkcije na tom novom radnom mjestu. Naime, ona je od 25. srpnja 2011. do 19. siječnja 2012. bila na bolovanju zbog razloga povezanih sa svojom trudnoćom, a potom od 20. siječnja do 27. travnja 2012. na rodiljnom dopustu. Na kraju tog dopusta osoba H. bila je na dopustu do 29. svibnja 2012., prije nego što joj je dodijeljen roditeljski dopust, koji je započeo 30. svibnja 2012. i bio produljen u nekoliko navrata, prije nego što je završio 20. veljače 2015.

20 U međuvremenu je za radno mjesto na koje je osoba H. bila premještena kao javni službenik na probnom radu, prije nego što je povjereno drugom kandidatu, tijekom drugog polugodišta 2012. proveden novi natječaj.

21 Dana 4. rujna 2014. Landesverwaltungsamt Berlin (Upravni ured savezne zemlje Berlin, Njemačka) obavijestio je osobu H. da nije uspješno završila svoje dvogodišnje probno razdoblje na navedenom radnom mjestu jer na njemu nije stvarno radila i da je njezin status javnog službenika na probnom radu zbog toga završio 19. rujna 2013., u skladu s člankom 97. stavkom 4. LBG-a. Taj je ured dotičnu osobu obavijestio i da će biti vraćena na svoje prethodno radno mjesto savjetnice u platnom razredu A 16.

22 Budući da je taj ured 10. studenoga 2014. odbio žalbu koju je osoba H. podnijela, ona je pred Verwaltungsgerichtom Berlin (Upravni sud u Berlinu, Njemačka) podnijela tužbu radi poništenja te odluke i zahtijevala da presudi da je ona i nakon 19. rujna 2013. trebala zadržati svoj status javnog službenika na probnom razdoblju za promaknuće na rukovodeće radno mjesto platnog razreda B 2. U potporu toj tužbi osoba H. istaknula je, među ostalim, da se pobijanom odlukom povređuju direktive 2006/54 i 2010/18.

23 Kad je riječ o Direktivi 2010/18 i revidiranom Okvirnom sporazumu, Verwaltungsgericht Berlin (Upravni sud u Berlinu) pita se osobito je li članak 97. LBG-a usklađen s klauzulom 5. točkom 1. tog okvirnog sporazuma, s obzirom na to da se nakon isteka svojeg roditeljskog dopusta osoba H. nije mogla vratiti na posao na kojem je radila prije tog dopusta ili na jednakovrijedno radno mjesto, nego

je premještena na statutno niže radno mjesto. Taj se sud pita i o usklađenosti tog članka 97. s klauzulom 5. točkom 2. navedenog okvirnog sporazuma, kojom se propisuje zadržavanje stečenih prava ili prava u postupku stjecanja, jer je posljedica tog premještaja bilo smanjenje plaće. Prema mišljenju tog suda, ne može se isključiti da, kao što to tvrdi savezna zemlja Berlin, pravila navedena u članku 97. LBG-a mogu biti pravo u smislu klauzule 5. točke 2. druge rečenice tog okvirnog sporazuma, a iz čega zakonski na završetku roditeljskog dopusta mogu proizići izmjene prava radnika.

24 Usto, sud koji je uputio zahtjev navodi da se, pod pretpostavkom da članak 97. LBG-a ne poštuje revidirani Okvirni sporazum i/ili Direktivu 2006/54, taj članak ne bi mogao tumačiti na način da se osigura njegova usklađenost s navedenim pravnim pravilima prava Unije, tako da u tom slučaju ne bi trebalo primjenjivati to nacionalno pravo.

25 U tom pogledu navedeni sud smatra da bi najprikladnije rješenje bilo produljenje probnog razdoblja zbog još neproteklog razdoblja na početku roditeljskog dopusta, ili na početnom radnom mjestu ili, ako je, kao u ovom slučaju, radno mjesto u međuvremenu dodijeljeno drugom javnom službeniku, na usporedivom rukovodećem radnom mjestu. Međutim, on se pita i koje bi rješenje trebalo primijeniti u slučaju u kojem nikakvo usporedivo radno mjesto nije dostupno. Naposljetku, budući da se nacionalnim pravom u slučaju premještaja na novo radno mjesto zahtijeva provedba novog postupka odabira, pri čemu postoji rizik da se u tom slučaju odabere kandidat koji nije javni službenik na povratku s roditeljskog dopusta, sud koji je uputio zahtjev pita se nalaže li pravo Unije odustanak od takvog postupka.

26 U tim je okolnostima Verwaltungsgericht Berlin (Upravni sud u Berlinu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li odredbe Direktive [2010/18] i odredbe [revidiranog Okvirnog sporazuma] tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis u skladu s kojim probno razdoblje za napredovanje na rukovodeće radno mjesto u javnoj službi završava na temelju zakona i bez mogućnosti produljenja, čak i kada je javni službenik ili službenica veći dio tog probnog razdoblja bio na roditeljskom dopustu i još uvijek je na njemu?

2. Treba li odredbe Direktive [2006/54], a osobito njezin članak 14. stavak 1. točke (a) ili (c), članak 15. ili članak 16., tumačiti na način da nacionalni propis poput onog opisanog u prvom pitanju predstavlja neizravnu diskriminaciju na temelju spola jer ta pravila utječu ili mogu utjecati na znatno više žena nego muškaraca?

3. U slučaju da je odgovor na prvo ili drugo pitanje potvrdan, protivi li se tumačenju gore navedenih odredbi prava Unije takav nacionalni propis, čak i ako je opravdan ciljem tog probnog razdoblja, u skladu s kojim se nastoji procijeniti sposobnost javnog službenika ili službenice na probnom radu za obavljanje rukovodećeg radnog mjesta koje treba popuniti, što se može utvrditi samo u slučaju stvarnog izvršavanja zadataka povezanih s tim radnim mjestom u produljenom razdoblju?

4. U slučaju da je odgovor na treće pitanje također potvrdan, dopušta li se tumačenjem prava Unije drugi pravni učinak osim nastavka probnog razdoblja na istom ili usporedivom radnom mjestu neposredno nakon roditeljskog dopusta, u trajanju probnog razdoblja koje je još preostalo u trenutku kada je taj dopust započeo, na primjer kada takvo ili slično radno mjesto više nije raspoloživo?

5. Zahtijeva li se tumačenjem prava Unije da se u sličnom slučaju za popunjavanje drugog radnog mjesta ili drugog rukovodećeg položaja ne provodi nikakav novi postupak zapošljavanja u skladu s odredbama nacionalnog prava u kojem bi sudjelovali novi kandidati?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje i prvi dio trećeg pitanja

27 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li klauzulu 5. točke 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji konačno promaknuće na rukovodeće radno mjesto javne službe podvrgava uvjetu da odabrani kandidat uspješno završi prethodno probno razdoblje od dvije godine na tom radnom mjestu i na temelju kojeg – u situaciji u kojoj se takav kandidat tijekom većeg dijela tog probnog razdoblja nalazi na roditeljskom dopustu te je i dalje na njemu – to probno razdoblje zakonski prestaje na kraju tog razdoblja od dvije godine a da nije moguće njegovo produljenje te se dotičnu osobu slijedom toga prilikom njezina povratka s roditeljskog dopusta vraća na funkciju niže razine, kako statusno tako i u pogledu plaće, koju je obavljala prije stupanja u navedeno probno razdoblje. U slučaju potvrdnog odgovora na to prvo pitanje, sud koji je uputio zahtjev prvim dijelom svojeg trećeg pitanja pita treba li tu klauzulu 5. točke 1. i 2. tumačiti na način da se takav nacionalni propis ipak može opravdati ciljem koji se nastoji postići tim probnim razdobljem – omogućiti procjenu sposobnosti obavljanja rukovodećeg radnog mjesta koje treba popuniti – i stoga zahtijeva da se navedeno probno razdoblje proteže na produljeno razdoblje.

Uvodna razmatranja

28 Prije svega treba pojasniti da – s obzirom na to da je osoba H. zbog svojeg roditeljskog dopusta bila odsutna tijekom većeg dijela probnog razdoblja zahtijevanog za dobivanje dotičnog rukovodećeg radnog mjesta i da je u trenutku u kojem ju je Upravni ured savezne zemlje Berlin obavijestio da će biti vraćena na svoje prethodno radno mjesto još bila na roditeljskom dopustu – nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku treba ispitati samo s obzirom na Direktivu 2010/18 i revidirani Okvirni sporazum.

29 Kao što to proizlazi iz prvog podstavka preambule revidiranog Okvirnog sporazuma, taj okvirni sporazum predstavlja dogovor socijalnih partnera koji predstavljaju opće međusektorske organizacije kako bi se pomoću minimalnih zahtjeva uvele mjere koje za cilj imaju omogućiti usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza i jednakih mogućnosti i postupanja prema muškarcima i ženama.

30 Uvodnom izjavom 8. Direktive 2010/18 o primjeni revidiranog Okvirnog sporazuma također se naglašava da su ciljevi koji se njome nastoje postići bolja usklađenost poslovnog, privatnog i obiteljskog života zaposlenih roditelja te ravnopravnost muškaraca i žena u ostvarivanju mogućnosti na tržištu rada i postupanju prema njima na radu u cijeloj Uniji.

31 Usto treba podsjetiti da su načela jednakosti između žena i muškarca, osobito u području zapošljavanja, rada i plaće, s jedne strane, i pravo na roditeljski dopust u svrhu boljeg usklađivanja obiteljskog i poslovnog života, s druge strane, navedeni u članku 23. i članku 33. stavku 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), odredbama na koje se upućuje u točki 3. općih odredbi revidiranog Okvirnog sporazuma.

32 Naime, pravo na roditeljski dopust uneseno je u članak 33. stavak 2. Povelje, među temeljna socijalna prava raspoređena unutar njezina Poglavlja IV., pod naslovom „Solidarnost”. Ta odredba glasi da svatko – kako bi mogao uskladiti obiteljski i profesionalni život – ima pravo, među ostalim, na roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.

33 Povrh toga, ciljevi koji se tako nastoje postići Okvirnim sporazumom vezuju se uz poboljšanje životnih i radnih uvjeta i uz postojanje odgovarajuće socijalne zaštite radnika, koji, kao što to proizlazi iz članka 151. UFEU-a, ulaze u ciljeve koji se nastoje postići socijalnom politikom Unije (vidjeti u tom smislu, kad je riječ o Okvirnom sporazumu iz 1995., presudu od 22. listopada 2009., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, t. 37.).

34 Naposljetku treba podsjetiti na to da se revidirani Okvirni sporazum, poput Okvirnog sporazuma iz 1995., primjenjuje i na radnike koji – poput tužiteljice u glavnom postupku – imaju status javnog službenika. Naime, klauzula 1. točka 2. revidiranog Okvirnog sporazuma općenito se odnosi na „sve zaposlene […] koji imaju ugovor o radu ili o radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici”, a klauzula 2. točka 1. tog revidiranog Okvirnog sporazuma na „zaposlene” a da se pritom ne razlikuju prema svojstvu poslodavca – javnog ili privatnog – s kojim su povezani, obuhvaćajući tako sve zaposlene (vidjeti u tom smislu presudu od 16. rujna 2010., Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, t. 28. do 30.).

Klauzula 5. revidiranog Okvirnog sporazuma

35 Prije svega treba istaknuti da je tekst točaka 1. do 3. klauzule 5. revidiranog Okvirnog sporazuma sastavljen u izrazima koji su gotovo istovjetni onima iz točaka 5. do 7. klauzule 2. Okvirnog sporazuma iz 1995., tako da tumačenje koje je Sud dao u pogledu tih potonjih odredbi vrijedi i za prve (vidjeti u tom smislu presudu od 16. lipnja 2016., Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, t. 47.).

36 S obzirom na to da novim roditeljima omogućava da prekinu svoju profesionalnu aktivnost kako bi se posvetili obiteljskim obvezama, revidirani Okvirni sporazum daje im jamstvo, navedeno u njegovoj klauzuli 5. točki 1., da će se na kraju roditeljskog dopusta moći vratiti na svoj posao ili, u slučaju da to nije moguće, jednakovrijedan ili sličan posao u skladu sa svojim ugovorom o radu ili o radnom odnosu. Dakle, ta odredba na kraju tog dopusta jamči povratak na posao pod istim uvjetima poput onih koji su postojali u trenutku kada se taj dopust počeo koristiti (vidjeti u tom smislu presudu od 13. veljače 2014., TSN i YTN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, t. 39. i navedenu sudsku praksu).

37 Klauzula 5. točka 2. prva rečenica revidiranog Okvirnog sporazuma u istom smislu ima cilj da se izbjegne gubitak ili smanjenje prava iz radnog odnosa koja je radnik stekao ili stječe i na koja se može pozivati u trenutku kada počinje s roditeljskim dopustom kao i osigurati da će na kraju roditeljskog dopusta, u pogledu svojih prava, biti u istom položaju u kojem se nalazio na dan početka dopusta (vidjeti u tom smislu presude od 16. srpnja 2009., Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, t. 39. i od 22. listopada 2009., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, t. 39. i navedenu sudsku praksu).

38 Točno je da se navedenom odredbom ne uređuju prava i obveze izvedeni iz radnog odnosa tijekom trajanja roditeljskog dopusta, koje na temelju klauzule 5. točke 3. revidiranog Okvirnog sporazuma definiraju države članice i/ili socijalni partneri. Međutim, kao što je to presudio Sud, takvo upućivanje na nacionalno zakonodavstvo i kolektivne ugovore ne utječe na minimalne zahtjeve određene revidiranim Okvirnim sporazumom i osobito ne na one pojašnjene u klauzuli 5. točkama 1. i 2. tog revidiranog Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presude od 16. srpnja 2009., Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, t. 46. i od 22. listopada 2009., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, t. 45.).

39 S obzirom na argumentaciju savezne zemlje Berlin, kao prvo treba pojasniti da, protivno onomu što ona tvrdi, pravo vratiti se na posao koji je obavljao i pravo na zadržavanje stečenih prava ili prava u postupku stjecanja, kako su zajamčena klauzulom 5. točkama 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma, radnik treba imati čak i kada roditeljski dopust koristi na temelju mjerodavnih nacionalnih odredbi prelazi minimalno razdoblje od četiri mjeseca iz klauzule 2. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma.

40 Naime, uz okolnost koju je nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 20. svojeg mišljenja – da to rješenje već implicitno proizlazi iz sudske prakse Suda (vidjeti u tom smislu presudu od 20. lipnja 2013., Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, t. 12., 17., 32., 50. i 51.) – suprotna teza koju brani savezna zemlja Berlin nema nikakva temelja u tekstu revidiranog Okvirnog sporazuma, čija klauzula 5. u točkama 1. i 2. navodi pravo vratiti se na svoj posao „na kraju roditeljskog dopusta” i pravo da stečena prava i prava u postupku stjecanja ostanu kakva jesu „sve do završetka roditeljskog dopusta”.

41 Povrh toga, lišiti dotičnog radnika jamstva da će se vratiti na radno mjesto na kojem je prethodno radio i nastaviti imati stečena prava i prava u postupku stjecanja kada roditeljski dopust prelazi minimalno trajanje od četiri mjeseca odvratilo bi tog radnika od toga da se odluči koristiti svojim pravom na takav dopust, negativno utječući na učinkovitost tog prava i koristan učinak Direktive 2010/18 i revidiranog Okvirnog sporazuma (presuda od 13. veljače 2014., TSN i YTN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, t. 51.), sprečavajući tako usklađivanje roditeljskih i profesionalnih obveza, cilj koji se nastoji postići revidiranim Okvirnim sporazumom (presuda od 27. veljače 2014., Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, t. 40.).

42 Kao drugo, ne može se prihvatiti ni teza savezne zemlje Berlin da osoba H. – zbog toga što nije stvarno radila na radnom mjestu u probnom razdoblju o kojem je riječ u glavnom postupku – nema prava iz klauzule 5. točaka 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma da se vrati na navedeno radno mjesto po isteku svojeg roditeljskog dopusta i nastavi imati stečena prava ili prava u postupku stjecanja, osobito ona povezana s tim radnim mjestom na dan početka tog dopusta.

43 Za pojmove „posao” i „stečena prava ili prava u postupku stjecanja” iz navedene klauzule 5. točaka 1. i 2., zbog nepostojanja izričita upućivanja na pravo država članica radi određivanja njihova smisla i dosega, mora se uobičajeno naći autonomno i ujednačeno tumačenje u cijeloj Uniji, koje treba tražiti vodeći računa o kontekstu tih odredbi i cilju koji se nastoji postići propisom o kojem je riječ (vidjeti u tom smislu presudu od 22. listopada 2009., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, t. 41.).

44 Međutim, s obzirom na ciljeve koji se nastoje postići revidiranim Okvirnim sporazumom i Direktivom 2010/18, kako ih se ističe u točkama 29. i 30. ove presude, i na okolnost da se klauzulom 5. točkama 1. i 2. prvom rečenicom revidiranog Okvirnog sporazuma, s jedne strane, izražava načelo socijalnog prava Unije koje ima osobitu važnost i, s druge strane, konkretizira pravo na roditeljski dopust koje je usto zajamčeno kao temeljno pravo u članku 33. stavku 2. Povelje, ta odredba ne može se tumačiti usko (vidjeti u tom smislu presude od 22. listopada 2009., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, t. 42. i od 27. veljače 2014., Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, t. 36.).

45 Stoga je za potrebe primjene klauzule 5. točaka 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma dovoljno da je na dan kada je počela koristiti svoj roditeljski dopust, nakon postupka odabira i promaknuća, osoba H. već bila premještena u svojstvu javnog službenika na probnom radu na dotično radno mjesto, čime je dobila i plaću koja odgovara višem platnom razredu u koji to radno mjesto ulazi. Nasuprot tomu, okolnost da je u trenutku kada je izvršen taj premještaj dotična osoba bila na bolovanju zbog razloga povezanih s trudnoćom ne utječe na činjenicu da je to novo radno mjesto od tog trenutka postalo njezino, tako da treba smatrati da je, kada je dotična osoba kasnije počela koristiti svoj roditeljski dopust, ona već radila na tom radnom mjestu i imala stečena prava ili prava u postupku stjecanja koja su s njim mogla biti povezana.

46 Prihvati li se tumačenje koje zastupa savezna zemlja Berlin, to bi usto moglo odvratiti dotične radnike da uzmu roditeljski dopust i spriječiti ciljeve koji se nastoje postići navedenim sporazumom.

47 Kao treće, treba obraditi pitanje povređuje li se klauzula 5. točke 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma propisom o kojem je riječ u glavnom postupku, time što se njime ne propisuje produljenje probnog razdoblja kada se javni službenik na probnom radu koji radi na rukovodećem radnom mjestu nalazi na roditeljskom dopustu.

48 Što se tiče, kao prvo, prava koja se radniku na roditeljskom dopustu dodjeljuju u klauzuli 5. točki 1. revidiranog Okvirnog sporazuma – odnosno vratiti se na kraju tog dopusta na svoj posao ili, ako to nije moguće, na jednakovrijedan ili sličan posao u skladu sa svojim ugovorom o radu ili o radnom odnosu – iz odluke kojom se upućuje zahtjev proizlazi da je, s jedne strane, automatska posljedica članka 97. LBG-a isključivanje toga da se javni službenik koji se nalazi u situaciji tužiteljice u glavnom postupku na kraju svojeg roditeljskog dopusta može vratiti na radno mjesto javnog službenika na probnom radu na kojem je radio prije nego što je počeo koristiti taj dopust. Naime, budući da se dotična osoba nalazila na roditeljskom dopustu tijekom dopuštenog trajanja probnog rada i zbog toga nije obavljala funkcije povezane s tim radnim mjestom niti je stoga mogla dokazati svoju sposobnost da na njega bude konačno imenovana, nesporno je da se nakon povratka s dopusta nije mogla vratiti na navedeno radno mjesto.

49 S druge strane, automatska posljedica navedenog nacionalnog propisa, kao što to proizlazi iz odluke kojom se upućuje zahtjev, jest i ta da isključuje da se dotičnoj osobi na kraju njezina roditeljskog dopusta ponudi radno mjesto javnog službenika na probnom radu koje je jednakovrijedno ili slično onomu na kojem je bila prije tog dopusta jer je razdoblje od dvije godine tijekom kojeg je ona mogla izvršiti probno razdoblje radi dokazivanja svoje sposobnosti da radi na rukovodećem radnom mjestu isteklo i nije se moglo produljiti.

50 Iz toga slijedi da se klauzula 5. točka 1. revidiranog Okvirnog sporazuma protivi propisu poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku.

51 Kao drugo, što se tiče klauzule 5. točke 2. prve rečenice revidiranog Okvirnog sporazuma, kojom se propisuje da „stečena prava i prava u postupku stjecanja” ostaju kako jesu, treba podsjetiti da taj pojam obuhvaća ukupnost prava i pogodnosti, bilo u novcu bilo u naravi, koji se izravno ili neizravno izvode iz radnog odnosa i koje radnik može tražiti od poslodavca na dan početka roditeljskog dopusta (vidjeti u tom smislu presudu od 22. listopada 2009., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, t. 43.).

52 Među takvim pravima i pogodnostima nalaze se oni koji proizlaze iz odredbi kojima se uspostavljaju uvjeti pristupa višoj razini profesionalne hijerarhije jer oni proizlaze iz radnog odnosa (vidjeti u tom smislu presudu od 18. studenoga 2004., Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, t. 31.). Takav je ovdje slučaj s pravom javnog službenika, uređenim u članku 97. LBG-a, da dobije moguće konačno promaknuće na rukovodeću funkciju ako tijekom radnog odnosa u službi savezne zemlje Berlin – nakon prethodnog postupka odabira – završi probno razdoblje određenog trajanja.

53 Međutim, u tom pogledu treba utvrditi da je, zbog činjenice da je osoba H. koristila roditeljski dopust, člankom 97. LBG-a u ovom slučaju lišena svake mogućnosti da dokaže svoju sposobnost da obavlja rukovodeću funkciju kojoj je težila i da, prema potrebi, na kraju probnog razdoblja bude konačno promaknuta na tu funkciju za koju je bila odabrana prije navedenog dopusta.

54 Iz toga slijedi da se i klauzula 5. točka 2. prva rečenica revidiranog Okvirnog sporazuma protivi propisu poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku. Budući da može odvratiti radnika koji se nalazi u situaciji osobe H. da se odluči koristiti svojim pravom na roditeljski dopust, navedeni propis usto negativno utječe na učinkovitost tog prava, kako je zajamčeno revidiranim Okvirnim sporazumom.

55 Što se tiče argumentacije na koju se poziva sud koji je uputio zahtjev – prema kojoj odredbe članka 97. stavka 1. i stavka 2. druge rečenice LBG-a mogu biti odredbe „nacionalnog prava” u smislu klauzule 5. točke 2. druge rečenice revidiranog Okvirnog sporazuma, a koje na kraju roditeljskog dopusta zakonito mogu dovesti do izmjena prava radnika poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku – prije svega treba istaknuti da postoje razlike među jezičnim verzijama te odredbe. Naime, dok određene jezične verzije, poput, među ostalim, one na njemačkom jeziku, određuju da se stečena prava ili prava u postupku stjecanja – u što ulaze izmjene koje, među ostalim, proizlaze iz nacionalnog prava –

primjenjuju na kraju roditeljskog dopusta, verzijom na francuskom jeziku predviđa se da se na kraju roditeljskog dopusta primjenjuju prava iz klauzule 5. točke 2. prve rečenice navedenog okvirnog sporazuma i sve izmjene, među ostalim, „nacionalnog prava”.

56 U tom pogledu treba podsjetiti da se prema ustaljenoj sudskoj praksi, u slučaju nejednakosti između različitih jezičnih verzija nekog teksta prava Unije, predmetna odredba mora tumačiti s obzirom na opći sustav i svrhu uredbe čiji je dio (vidjeti presude od 4. rujna 2014., Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, t. 46. i od 26. travnja 2017., Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, t. 35).

57 U ovom slučaju, s obzirom na ciljeve koji se nastoje postići revidiranim Okvirnim sporazumom, poput onih navedenih u točkama 29. i 30. ove presude, i na važnost zaštite dodijeljene radnicima na temelju klauzule 5. točaka 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma, naglašene u točki 44. iste presude, klauzula 5. točka 2. druga rečenica tog revidiranog Okvirnog sporazuma ne može se tumačiti na način da negativno utječe na koristan učinak zaštite dodijeljene radnicima na temelju klauzule 5. točke 2. prve rečenice navedenog Okvirnog sporazuma. Međutim, to bi bio slučaj ako bi se u okolnostima poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku priznalo da se na temelju klauzule 5. točke 2. druge rečenice revidiranog Okvirnog sporazuma može opravdati ukidanje nekog stečenog prava radnika ili prava koje radnik stječe zbog činjenice da nacionalno zakonodavstvo propisuje da takvo pravo po zakonu prestaje po isteku roka koji se ne može produljiti, a koji nastaje teći tijekom odsutnosti dotičnog radnika koje proizlazi iz njegova roditeljskog dopusta.

58 Kao četvrto i posljednje, treba ispitati pitanje suda koji je uputio zahtjev o tome može li se negativan utjecaj na prava zajamčena u klauzuli 5. točkama 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma, a koji proizlazi iz primjene članka 97. LBG-a, prema potrebi opravdati ciljem probnog razdoblja o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se nastoji omogućiti ocjena sposobnosti rada na slobodnom rukovodećem radnom mjestu, koja se može utvrditi samo u slučaju stvarnog obavljanja zadataka povezanih s tim radnim mjestom tijekom produljenog razdoblja.

59 U tom pogledu treba istaknuti, poput nezavisnog odvjetnika u točki 30. njegova mišljenja, da revidirani Okvirni sporazum ne sadržava nijednu odredbu koja ovlašćuje na odstupanja od tako zajamčenih prava. U svakom slučaju, negativan utjecaj na njih u ovom slučaju ne čini se nužnim kako bi se postigao zadani cilj. Naime, cilj poput onoga koji je izložio sud koji je uputio zahtjev mogao bi se očuvati određenim prilagodbama namijenjenima tomu da se omogući – kao što se to zahtijeva klauzulom 5. točkom 2. prvom rečenicom revidiranog Okvirnog sporazuma – da se u cijelosti održi postupak profesionalnog promaknuća i probno razdoblje nastavi tijekom zahtijevanog trajanja, na kraju roditeljskog dopusta, ili na radnom mjestu u trenutku u kojem se taj dopust počeo koristiti ili, ako se to pokaže nemogućim, na jednakovrijednom ili sličnom radnom mjestu, kao što se to zahtijeva klauzulom 5. točkom 1. revidiranog Okvirnog sporazuma.

60 Ne može se prihvatiti ni argument savezne zemlje Berlin prema kojem bi za poslodavca činjenica da mora jamčiti povratak radnika na posao na kojem je on prethodno radio tijekom određenog razdoblja koje može dosegnuti maksimalno dopušteno trajanje roditeljskog dopusta, odnosno u Njemačkoj tri godine, zbog čega bi prema potrebi bio dužan ostaviti slobodnim to radno mjesto tijekom takvog razdoblja, mogla ugroziti dobro funkcioniranje službi te savezne zemlje odnosno u privatnom sektoru sâm opstanak poduzetnika.

61 Sukladno klauzuli 3. točki 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, na državama članicama je da odrede načine primjene roditeljskog dopusta, osobito njegovo dopušteno trajanje, i to uz poštovanje minimalnih zahtjeva određenih navedenim okvirnim sporazumom. Međutim, kao što to proizlazi iz samog teksta navedene klauzule 3. točke 1., potrebe poslodavaca, osobito one povezane s funkcioniranjem i organizacijom malih poduzetnika, poput potreba radnika, nalaze se među kriterijima u pogledu kojih su države članice i/ili socijalni partneri prema potrebi pozvani da odrede pretpostavke pristupa roditeljskom dopustu i načinima njegove primjene.

62 Stoga se ne može priznati da, jednom kada je na temelju navedene odredbe određeno dopušteno trajanje dopusta, radnici koji su odabrali roditeljski dopust koji obuhvaća tako dopušteno razdoblje mogu na ime tih istih potreba biti lišeni minimalnih zahtjeva zajamčenih revidiranim Okvirnim sporazumom, osobito poput onih zajamčenih u njegovoj klauzuli 5. točkama 1. i 2.

63 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo pitanje i prvi dio trećeg pitanja valja odgovoriti da klauzulu 5. točke 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji konačno promaknuće na rukovodeće radno mjesto javne službe podvrgava uvjetu da odabrani kandidat uspješno završi prethodno probno razdoblje od dvije godine na tom radnom mjestu i na temelju kojeg – u situaciji u kojoj se takav kandidat tijekom većeg dijela tog probnog razdoblja nalazi na roditeljskom dopustu te je i dalje na njemu – to probno razdoblje zakonski prestaje na kraju tog razdoblja od dvije godine a da nije moguće njegovo produljenje te se dotičnu osobu slijedom toga prilikom njezina povratka s roditeljskog dopusta vraća na funkciju niže razine, kako statusno tako i u pogledu plaće, koju je obavljala prije svojeg stupanja u navedeno probno razdoblje. Tako dan negativan utjecaj toj klauzuli ne može se opravdati ciljem koji se nastoji postići istim probnim razdobljem, a to je omogućiti procjenu sposobnosti da se radi na slobodnom rukovodećem radnom mjestu.

Drugo pitanje i drugi dio trećeg pitanja

64 S obzirom na odgovor dan na prvo pitanje i na prvi dio trećeg pitanja, na drugo pitanje i na drugi dio trećeg pitanja nije potrebno odgovoriti.

Četvrto i peto pitanje

65 Svojim četvrtim i petim pitanjem, koja treba ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita koje posljedice proizlaze iz prava Unije u okolnostima poput onih u glavnom postupku, povezane s neusklađenosti nekog propisa poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku s klauzulom 5. točkama 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma.

66 Uvodno treba podsjetiti da je ustaljena sudska praksa da su nacionalni sudovi prilikom primjene unutarnjeg prava dužni, koliko je to moguće, tumačiti ga u skladu s tekstom i ciljem direktive o kojoj je riječ kako bi se postigao njome predviđen rezultat i postupilo u skladu s trećim stavkom članka 288. UFEU-a (vidjeti, među ostalim, presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 24. i navedenu sudsku praksu). Takav je slučaj i kada postoje sporazumi koji su, poput revidiranog Okvirnog sporazuma, provedeni direktivom Vijeća, čiji su time sastavni dio (vidjeti analogijom presudu od 16. rujna 2010., Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, t. 43. i 44.).

67 Međutim, u ovom slučaju sud koji je uputio zahtjev u svojem zahtjevu za prethodnu odluku izričito naglašava da takvo usklađeno tumačenje u pogledu propisa o kojem je riječ u glavnom postupku nije moguće.

68 U tom smislu valja podsjetiti i da se, kao što to proizlazi iz ustaljene sudske prakse, u svim slučajevima u kojima su odredbe neke direktive u pogledu svojeg sadržaja bezuvjetne i dovoljno precizne pojedinci mogu na njih pozivati pred nacionalnim sudom protiv države članice, osobito u njezinu svojstvu poslodavca. Sud je usto već presudio da se ta sudska praksa može prenijeti na sporazume koji su, poput okvirnih sporazuma o roditeljskom dopustu, nastali dijalogom koji se vodio između socijalnih partnera i koji su, sukladno svojoj pravnoj osnovi, provedeni direktivom Vijeća, čiji su tada sastavni dio (vidjeti u tom smislu presudu od 22. travnja 2010., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, t. 22. i 23.).

69 Međutim, klauzula 5. točke 1. i 2. prva rečenica revidiranog Okvirnog sporazuma općenito i nedvojbenim izrazima posvećena je pravima radnika da se vrate na svoj posao ili, u slučaju da to nije moguće, na jednakovrijedan ili sličan posao i da na kraju svojeg roditeljskog dopusta zadrže već stečena prava i ona u postupku stjecanja na njegovu početku. Takve odredbe time su sadržajno bezuvjetne i dovoljno precizne da bi se pojedinac na njih mogao pozivati, a sud ih primijeniti (vidjeti analogijom presudu od 16. srpnja 2009., Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, t. 36.).

70 Iz toga prema sudskoj praksi Suda proizlazi da, kada se ne može provesti tumačenje i primjena nacionalnog propisa sukladno zahtjevima prava Unije, nacionalni sudovi i upravna tijela imaju obvezu u cijelosti primijeniti pravo Unije i zaštititi prava koja ono dodjeljuje pojedincima, prema potrebi ne primjenjujući svaku protivnu odredbu nacionalnog prava (presuda od 25. studenoga 2010., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, t. 40. i navedena sudska praksa).

71 Slijedom toga, na sudu koji je uputio zahtjev bit će da, među ostalim, u okolnostima poput onih u predmetu u glavnom postupku ispita je li saveznoj zemlji Berlin u svojstvu poslodavca doista bilo nemoguće jamčiti osobi H. da će se moći vratiti na svoj posao na kraju roditeljskog dopusta i, u slučaju potvrdnog odgovora, osigurati da će joj, kao što to zahtijeva klauzula 5. točka 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, biti dodijeljen jednakovrijedan ili sličan posao i u skladu s njezinim ugovorom o radu ili o radnom odnosu, kako bi mogla nastaviti probno razdoblje u uvjetima koji bi usto bili usklađeni sa zahtjevima koji proizlaze iz klauzule 5. točke 2. tog Okvirnog sporazuma (vidjeti analogijom presudu od 20. lipnja 2013., Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, t. 51.).

72 Kad je riječ o okolnosti da je rukovodeće radno mjesto na koje je osoba H. bila premještena kao javni službenik na probnom radu 18. listopada 2011., nakon što je ona 30. svibnja 2012. počela koristiti svoj roditeljski dopust, po isteku postupka odabira pokrenutog tijekom drugog polugodišta 2012. konačno ponovno dodijeljeno drugom kandidatu, treba istaknuti da savezna zemlja Berlin pred Sudom nije pojasnila zbog čega je bilo objektivno nemoguće to učiniti na način da se osoba H. može vratiti na svoj položaj javnog službenika na probnom radu na dotičnom rukovodećem radnom mjestu na kraju svojeg dopusta. Ta savezna zemlja osobito nije izložila objektivne razloge zbog kojih je za nju bilo nemoguće da ili to radno mjesto privremeno zadrži slobodnim ili, prema potrebi, na njega prijelazno imenuje drugog javnog službenika do povratka osobe H.

73 Iako je Sud već priznao da u svrhe razumnog upravljanja svojom organizacijom poslodavac može reorganizirati svoje službe, ipak je pojasnio da je to pod uvjetom da poštuje primjenjive odredbe prava Unije (vidjeti analogijom, u pogledu Okvirnog sporazuma iz 1995., presudu od 20. lipnja 2013., Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, t. 36.).

74 S tim u vezi na poslodavcu je pred sudom koji je uputio zahtjev teret dokazivanja da mu je zbog objektivnih razloga bilo nemoguće da to učini na način da se tužiteljica u glavom postupku na kraju svojeg roditeljskog dopusta može vratiti na rukovodeće radno mjesto na koje je premještena kao javni službenik na probnom radu prije nego što je počela koristiti taj dopust.

75 Pod pretpostavkom da sud koji je uputio zahtjev zaključi da u ovom slučaju postoji takva nemogućnost, u svakom slučaju ostaje činjenica da se posao na koji je savezna zemlja Berlin premjestila osobu H. s obzirom na njezin povratak na posao po isteku roditeljskog dopusta ne može smatrati „jednakovrijednim ili sličnim” rukovodećem radnom mjestu na kojem je radila kada je počela koristiti taj dopust, u smislu klauzule 5. točke 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, jer je nesporno da je dotična osoba bila premještena na radno mjesto na kojem je radila prije svojeg promaknuća na to rukovodeće radno mjesto, odnosno radno mjesto niže razine kako na statusnoj razini tako i u pogledu plaće.

76 Naime, poštovanje navedene klauzule 5. točke 1. zahtijeva da savezna zemlja Berlin osobu H. u svojstvu javnog službenika na probnom razdoblju premjesti na rukovodeće radno mjesto koje barem po statusnom položaju, razini plaće i upravljačkim zadacima odgovara onima radnog mjesta za koje je ona bila prvotno odabrana.

77 Osim toga, sud koji je uputio zahtjev mora se uvjeriti da se nastavak probnog razdoblja na rukovodećem radnom mjestu na kojem je prvotno radila ili, u slučaju objektivno dokazane nemogućnosti, na jednakovrijednom ili sličnom, s obzirom na trajanje tog probnog razdoblja, izvršava uz poštovanje zahtjeva koji proizlaze iz klauzule 5. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma.

78 Takvo poštovanje podrazumijeva da osoba H. na kraju svojeg roditeljskog dopusta zadržava mogućnost nastavka probnog razdoblja na prvom ili drugom takvom radnom mjestu na način da stvarno može završiti probno razdoblje istovjetna trajanja onomu koje bi imala da nije koristila roditeljski dopust. Naime, dotična osoba mora po isteku svojeg roditeljskog dopusta imati iste mogućnosti da dokaže svoju sposobnost izvršavanja rukovodeće funkcije i, slijedom toga, istu perspektivu mogućeg konačnog imenovanja na tu funkciju na kraju navedenog probnog razdoblja.

79 Naposljetku, što se tiče mogućeg zahtjeva koji se sastoji od podvrgavanja dodjele tužiteljici u glavnom postupku u njezinu svojstvu javnog službenika na probnom razdoblju jednakovrijednog ili sličnog rukovodećeg radnog mjesta prethodnoj provedbi novog postupka odabira, treba utvrditi da bi on mogao lišiti svoje biti pravo koje ima radnik poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji je koristio roditeljski dopust, da bude premješten na sličan ili jednakovrijedan posao u uvjetima propisanima u klauzuli 5. točki 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, kako bi ondje mogao nastaviti probno razdoblje u okolnostima koje su usto usklađene sa zahtjevima koji proizlaze iz klauzule 5. točke 2. prve rečenice tog Okvirnog sporazuma (vidjeti analogijom presudu od 20. lipnja 2013., Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, t. 54.).

80 Naime, ne uzimajući u obzir okolnost da je dotična osoba već sudjelovala u takvom postupku odabira koji je doveo do njezina imenovanja kao javnog službenika na probnom radu i njezina premještaja na rukovodeće radno mjesto na kojem je radila u trenutku kada je počela koristiti svoj roditeljski dopust, takav postupak odabira imao bi tim više za posljedicu kašnjenje imenovanja dotične osobe na tom novom radnom mjestu i posljedično mogućnosti za nju da dokaže svoje sposobnosti da konačno bude imenovana na to radno mjesto. On bi, osim toga i još važnije, za posljedicu imao neizvjesnost takvog imenovanja jer bi ono ovisilo o rezultatima navedenog postupka odabira.

81 Zahtjev poput onoga navedenog u točki 79. ove presude stoga ne može biti dopušten i slijedom toga na sudu koji je uputio zahtjev je da ga ne primijeni, sukladno sudskoj praksi navedenoj u točki 70. ove presude.

82 S obzirom na prethodna razmatranja, na četvrto i peto pitanje valja odgovoriti da je na sudu koji je uputio zahtjev da, prema potrebi ne primjenjujući nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku, ispita, kako se to zahtijeva klauzulom 5. točkom 1. revidiranog Okvirnog sporazuma, je li u okolnostima poput onih u predmetu u glavnom postupku dotična savezna zemlja u svojstvu poslodavca bila u objektivnoj nemogućnosti da dotičnoj osobi omogući da se vrati na svoj posao na kraju svojeg roditeljskog dopusta i, u slučaju potvrdnog odgovora, osigura da joj se dodijeli posao koji je jednakovrijedan ili sličan i u skladu s njezinim ugovorom o radu ili o radnom odnosu a da ta dodjela radnog mjesta pritom ne mora biti podvrgnuta prethodnoj provedbi novog postupka odabira. Na tom je sudu i da se osigura da dotična osoba na svojem radnom mjestu na koje se vratila ili koje joj je ponovno dodijeljeno na kraju tog roditeljskog dopusta nastavi probno razdoblje u okolnostima koje su sukladne zahtjevima koji proizlaze iz klauzule 5. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma.

Troškovi

83 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 (drugo vijeće) odlučuje:

1. **Klauzulu 5. točke 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ, treba tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji konačno promaknuće na rukovodeće radno mjesto javne službe podvrgava uvjetu da odabrani kandidat uspješno završi prethodno probno razdoblje od dvije godine na tom radnom mjestu i na temelju kojeg – u situaciji u kojoj se takav kandidat tijekom većeg dijela tog probnog razdoblja nalazi na roditeljskom dopustu te je i dalje na njemu – to probno razdoblje zakonski prestaje na kraju tog razdoblja od dvije godine a da nije moguće njegovo produljenje te se dotičnu osobu slijedom toga prilikom njezina povratka s roditeljskog dopusta vraća na funkciju niže razine, kako statusno tako i u pogledu plaće, koju je obavljala prije svojeg stupanja u navedeno probno razdoblje. Tako dan negativan utjecaj toj klauzuli ne može se opravdati ciljem koji se nastoji postići istim probnim razdobljem, a to je omogućiti procjenu sposobnosti da se radi na slobodnom rukovodećem radnom mjestu.**

2. **Na sudu koji je uputio zahtjev jest da, prema potrebi ne primjenjujući nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku, ispita, kako se to zahtijeva klauzulom 5. točkom 1. revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 2010/18, je li u okolnostima poput onih u predmetu u glavnom postupku dotična savezna zemlja u svojstvu poslodavca bila u objektivnoj nemogućnosti da dotičnoj osobi omogući da se vrati na svoj posao na kraju svojeg roditeljskog dopusta i, u slučaju potvrdnog odgovora, osigura da joj se dodijeli posao koji je jednakovrijedan ili sličan i u skladu s njezinim ugovorom o radu ili o radnom odnosu a da ta dodjela radnog mjesta pritom ne mora biti podvrgnuta prethodnoj provedbi novog postupka odabira. Na tom je sudu i da se osigura da dotična osoba na svojem radnom mjestu na koje se vratila ili koje joj je ponovno dodijeljeno na kraju tog roditeljskog dopusta nastavi probno razdoblje u okolnostima koje su sukladne zahtjevima koji proizlaze iz klauzule 5. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma.**

Potpisi