Datum van inontvangstneming	:	14/03/2018

Zaak C-72/18

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

5 februari 2018

Verwijzende rechter:

Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Pamplona (bestuursrechter, rechtbank nr. 1 Pamplona, Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

26 januari 2018

Verzoekende partij:

[redacted]

Verwerende partij:

Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (ministerie van Onderwijs van de autonome gemeenschap Navarra, Spanje)

[OMISSIS] [Gegevens betreffende de rechter en de partijen]

BESCHIKKING

Pamplona, 26 januari 2018

FEITEN

EEN.– [Op] [OMISSIS] 28 februari 2017 [OMISSIS] [is] [redacted] [OMISSIS] bij de bestuursrechter opgekomen tegen Orden Foral 168E/2016, de 23 de diciembre, del Consejero de Educación del Gobierno de Navarra (besluit 168E/2016 van de minister van onderwijs van de autonome gemeenschap Navarra van 23 december 2016), waarbij het administratief beroep is verworpen dat hij had ingesteld wegens de afwijzing – die tot uitdrukking kwam in het stilzwijgen van het bestuur – van zijn verzoek om toekenning en betaling, met terugwerkende kracht over een periode van vier jaar, van de toeslag op grond van rang.

[Kwesties in verband met de vertegenwoordiging van de verwerende partij en de procedure]

[OMISSIS] **[Or. 2]** [OMISSIS]

VIER.– [OMISSIS] [Bij beschikking] van 8 januari 2018 [OMISSIS] werd partijen verzocht te verschijnen op een terechtzitting, teneinde hun argumenten aan te dragen in verband met de mogelijkheid om het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof") overeenkomstig artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: „VWEU") te verzoeken om een prejudiciële beslissing.

RECHTSGRONDEN

EEN.– Voorwerp van het geding

1.1 Verzoeker komt op tegen een besluit van het [Departamento] de Educación del Gobierno de Navarra, waarbij hem, als personeelslid in dienst van de overheid van Navarra op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst voor bepaalde tijd (in Navarra wordt een dergelijk iemand aangeduid als een „contratado administrativo"), de aan zijn rang verbonden toeslag op de bezoldiging is geweigerd.

1.2 Zowel uit het administratief dossier als uit het procesdossier blijkt dat [redacted] als docent werkt voor het Departamento de Educación del Gobierno de Navarra en sinds september 2007 zijn diensten in verschillende onderwijsinstellingen aanbiedt op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst.

1.3 [OMISSIS] [Op] 1 juli 2016 verzocht [redacted] het Departamento de Educación del Gobierno de Navarra hem de met zijn rang overeenkomende toeslag op de bezoldiging met terugwerkende kracht toe te kennen en uit te betalen.

1.4 Op dat verzoek kwam geen antwoord van het bestuur, wat betekende dat zijn verzoek „wegens stilzwijgen van het bestuur" was afgewezen.

1.5 Bij brief van 18 oktober 2016 stelde [redacted] administratief beroep in tegen die afwijzing, dat werd verworpen bij besluit 168E/2016 van de minister van Onderwijs van de autonome gemeenschap Navarra van 23 december 2016. Tegen dat besluit heeft verzoeker vervolgens het onderhavige beroep in rechte ingesteld.

TWEE.– Toepasselijke bepalingen van nationaal recht**[Or. 3]**

2.1 Volgens artikel 49, lid 1, onder b), LORAFNA [Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (organieke wet tot herinvoering en verbetering van de regeling inzake zelfbestuur voor Navarra),

[redacted]

waarbij het stelsel van zelfbestuur voor Navarra wordt goedgekeurd en uitgebouwd] is de Comunidad Foral de Navarra (officiële naam van de autonome gemeenschap Navarra) op grond van haar stelsel van zelfbestuur exclusief bevoegd voor onder meer het „statuut van de ambtenaren van de autonome gemeenschap, in het kader waarvan zij de fundamentele rechten en plichten in acht neemt die krachtens de nationale basiswetgeving aan de ambtenaren worden verleend respectievelijk opgelegd".

2.2 Ter uitvoering van die bevoegdheid heeft de Comunidad Foral de Navarra Decreto Foral Legislativo 251/1993, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (regionaal wetsbesluit 251/1993 tot vaststelling van de geconsolideerde tekst van het statuut van het overheidspersoneel van Navarra; hierna: „DFL 251/1993") aangenomen.

Artikel 3, lid 1, DFL 251/93 onderscheidt drie verschillende groepen binnen het overheidspersoneel van Navarra. In die bepaling heet het namelijk dat „het personeel in dienst van de overheidsinstanties van Navarra bestaat uit: a) ambtenaren; b) „personal eventual" (tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie), c) contractueel personeel", waarbij deze laatste groep overeenkomstig artikel 3, lid 4, in dienst kan worden genomen „op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst dan wel een privaatrechtelijke overeenkomst".

2.3 Artikel 12 DFL 251/93 bepaalt dat „de ambtenaren bij de overheidsinstanties van Navarra op basis van de bij indiensttreding vereiste diploma's en de taken die zij vervullen, worden ingedeeld in de volgende niveaus":

[Beschrijving van de niveaus, die worden vastgesteld op basis van de benodigde academische titels, gaande van niveau A (diploma hoger/universitair onderwijs) tot niveau E [„certificado de escolaridad" (getuigschrift basisschool plus twee jaar voortgezet onderwijs)].]

[OMISSIS] **[Or. 4]** [OMISSIS]

2.4 Artikel 13 luidt als volgt:

„1. Elk niveau in de zin van het vorige artikel omvat zeven rangen.

2. Nieuwkomers worden, ieder binnen hun niveau, ingedeeld in rang 1."

3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 16 van dit statuut kunnen de ambtenaren binnen hun niveau stelselmatig opklimmen van rang 1 tot rang 7."

2.5 De artikelen 14 e.v. DFL 251/93 bevatten de regeling inzake de loopbaan, volgens welke „ambtenaren kunnen worden bevorderd van een van de in artikel 12 bepaalde niveaus naar de hogere niveaus en kunnen opklimmen naar een hogere rang en categorie, binnen elk niveau".

2.6 Artikel 16, dat specifiek betrekking heeft op de rang, bepaalt het volgende:

„1. Ambtenaren kunnen, elk binnen hun niveau, achtereenvolgens opklimmen van rang 1 naar rang 7, ongeacht de specialisatie van hun academische titel, opleiding of beroep.

2. Verhoging in rang geschiedt jaarlijks met inaanmerkingneming van het volgende: a) noodzakelijke voorwaarde voor verhoging in rang is dat de betrokkene ten minste twee jaar anciënniteit heeft in zijn huidige rang; b) ambtenaren kunnen gedurende ten hoogste acht jaar tot dezelfde rang behoren, met uitzondering van degenen die rang 7 hebben bereikt; c) onverminderd het bepaalde in de vorige alinea's wordt 10 % van de ambtenaren in de rangen 1 tot en met 6 op basis van anciënniteit bevorderd naar de onmiddellijk hogere rang, en d) na onderzoek op de grondslag van schriftelijke bewijsstukken kan maximaal 10 % van de ambtenaren in de rangen 1 tot en met 6 worden bevorderd naar de onmiddellijk hogere rang, overeenkomstig de daartoe vastgestelde voorschriften."

2.7 De toepassing van dat stelsel van verhoging in rang, zoals vervat in artikel 16, wordt evenwel tijdelijk opgeschort door de vierde overgangsbepaling van DFL 251/93. Die overgangsbepaling luidt als volgt: **[Or. 5]**

„1. Vanaf 1 januari 1992 tot aan de vaststelling van de regeling tot wijziging van de huidige rang- en anciënniteitsregeling, als bedoeld in artikel 13 van Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para 1991 (wet 5/1991 van de autonome gemeenschap Navarra van 26 februari 1991 betreffende de algemene begroting van Navarra voor 1991), wordt het in artikel 16 van dit statuut vervatte stelsel van verhoging in rang tijdelijk opgeheven. Vanaf de bewuste datum zal die verhoging voor elke ambtenaar afzonderlijk en naar anciënniteit binnen ieders rang, plaatsvinden als volgt: a) ambtenaren van de rangen 1 tot en met 6 worden automatisch in rang verhoogd na 6 jaar en 7 maanden dienst in de onmiddellijk lagere rang, en b) bij de eerste toepassing van deze nieuwe regeling zal worden uitgegaan van de anciënniteit van de betrokken ambtenaar in de rang op 31 december 1991. Voor ambtenaren die op die datum méér dan 6 jaar en 7 maanden dienst in de rang hebben, geldt het verschil als anciënniteit in de volgende rang. De berekening van die anciënniteit en de financiële gevolgen ervan hebben een voorlopig karakter, in afwachting van de uitkomst van de vorderingen in rechte die zijn ingesteld met betrekking tot de bijzondere premies voor vijf jaar dienst.

2. Ten gevolge van het bepaalde in lid 1 behouden de ambtenaren, vanaf die datum en bij wijze van voorlopige maatregel, in de in artikel 17 van dit statuut bedoelde gevallen van bevordering naar een hoger niveau binnen hetzelfde bestuur, de rang en de anciënniteit in die rang die zij hadden onmiddellijk vóór de bevordering."

2.8 De verhoging in rang geeft recht op een toeslag op de bezoldiging, aangezien volgens artikel 40, lid 2, DFL 251/93 de individuele basisvergoedingen van de ambtenaren bestaan uit het volgende:

„a) het startsalaris voor het betrokken niveau, b) de toeslag op grond van rang, c) de anciënniteitspremie.

De individuele basisvergoedingen zijn een verworven recht, dat noodzakelijk eigen is aan de status van ambtenaar".

Artikel 42 bevat een tabel met de percentages waarmee het startsalaris voor het betrokken niveau per bevordering in rang moet worden verhoogd:

„Onverminderd het bepaalde in artikel 17, lid 2, komt de toeslag op grond van rang overeen met **[Or. 6]** de volgende percentages van het startsalaris voor het betreffende niveau:

Rang	%
7	54
6	45
5	36
4	27
3	18
2	9
1	Geen toeslag"

2.9 DFL 251/93 regelt ook de rechtspositie van medewerkers die op basis van een overeenkomst in dienst van de overheid komen en niet de status van ambtenaar hebben. Zo bepaalt artikel 93 dat „voor personeelsleden die in dienst zijn genomen op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst de bepalingen gelden die worden vastgesteld bij overheidsbesluit alsook hetgeen in de overeenkomst is vastgesteld".

2.10 Een dergelijk overheidsbesluit is Decreto Foral 68/2009 betreffende de indienstneming van personeel op basis van publiekrechtelijke overeenkomsten door de overheidsinstanties van Navarra.

Aangaande de vergoedingen voor personeel dat op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst is aangenomen, bepaalt artikel 11 van Decreto Foral 68/2009 thans het volgende: „personeelsleden die in dienst zijn op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst ontvangen het salaris dat is vastgesteld voor de functie die zij vervullen, een anciënniteitspremie en kinderbijslag. Zij komen niet in aanmerking voor de toeslag op grond van rang, een individuele basisvergoeding die is voorbehouden aan medewerkers met de status van ambtenaar". Dat zijn de bewoordingen van artikel 11 na wijziging bij Decreto

Foral 21/2017 van 29 maart 2017, dat uitdrukkelijk voorzag in de betaling van kinderbijslag aan personeel in dienst op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst. [weergave van de ingetrokken tekst] [OMISSIS] [OMISSIS] Volgens [die bewoordingen] is dat personeel daarentegen uitdrukkelijk uitgesloten van de toeslag op grond van rang.

DRIE.– Unierecht.**[Or. 7]**

3.1 Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 keurt de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd goed. Volgens clausule 1 ervan heeft die overeenkomst tot doel „a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen; b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen”.

3.2 Clausule 3 van de overeenkomst omschrijft een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als „iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis”. Een vergelijkbare werknemer in vaste dienst wordt in die clausule gedefinieerd als „een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden. Indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst werkzaam is, wordt de vergelijking gemaakt op basis van de geldende collectieve overeenkomst of, bij ontstentenis van een geldende collectieve overeenkomst, overeenkomstig de wetgeving, de nationale collectieve overeenkomsten of gebruiken.”

3.3 Clausule 4 van de bij de richtlijn goedgekeurde overeenkomst geeft uitdrukking aan het non-discriminatiebeginsel en bepaalt:

„1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. Wanneer zulks passend is, wordt het ‚pro rata temporis’-beginsel toegepast.

3. De wijze waarop deze clausule wordt toegepast, wordt door de lidstaten – na raadpleging van de sociale partners – en/of de sociale partners bepaald met inachtneming van de Europese **[Or. 8]** wetgeving en de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en gebruiken.

4. Vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden geschiedt voor werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan de hand van dezelfde criteria als voor werknemers in vaste dienst, behalve wanneer verschillende periodes van anciënniteit op basis van objectieve gronden gerechtvaardigd zijn."

VIER.– Motivering van de prejudiciële verwijzing

4.1 In het kader van dit rechtsgeding moet worden uitgemaakt of het bestuurlijk besluit rechtmatig is, waarbij de toekenning en de uitbetaling van de toeslag op de bezoldiging op grond van rang zijn geweigerd aan een lid van het overheidspersoneel van Navarra dat niet de status heeft van ambtenaar, maar van medewerker die in dienst is genomen op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst, dat wil zeggen door de overheid is aangenomen voor bepaalde tijd.

4.2 Zoals reeds uiteengezet, verbindt de thans in Navarra geldende rechtsregeling, krachtens de vierde overgangsbepaling van DFL 251/93, aan de toekenning en de betaling van de toeslag op de bezoldiging op grond van rang enkel de voorwaarde dat de betrokkene 6 jaar en 7 maanden dienst heeft in de onmiddellijk voorafgaande rang. Met andere woorden, de verhoging in rang geschiedt thans gewoon door verloop van de tijd en bovendien, zoals die bepaling voorschrijft, automatisch.

4.3 De wet beschouwt de rang echter als een mechanisme voor bevordering binnen de loopbaan bij de overheid – een loopbaan die volgens die norm kenmerkend is voor de ambtenaren en niet voor de rest van het personeel dat in dienst is bij de overheidsinstanties van Navarra.

Aldus ontzegt het hierboven geciteerde artikel 11 van Decreto Foral 68/2009 personeelsleden van de overheid die zijn aangenomen op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst, het recht op de toeslag wegens rang als een onderdeel van de vergoeding voor hun betrekking op grond van het feit dat die toeslag een „individuele basisvergoeding" is die „noodzakelijk verbonden is met de status van ambtenaar".

4.4 Dat doet de vraag rijzen of die weigering van toekenning en betaling van de betrokken toeslag aan personeelsleden met een publiekrechtelijke overeenkomst omdat **[Or. 9]** die toeslag wordt aangemerkt als een vergoeding die eigen is aan de ontwikkeling van een loopbaan als ambtenaar en dus uitsluitend binnen dat kader kan worden uitgekeerd, verenigbaar is met het verbod van discriminatie dat is neergelegd in clausule 4 van de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals goedgekeurd bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999.

Verzoeker, [redacted] die is aangenomen op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst, voldoet immers evenzeer aan het objectieve vereiste van 6 jaar en 7 maanden dienst bij de overheid. Hij vervult daarentegen

niet de subjectieve voorwaarde te beschikken over de status van ambtenaar en, daaraan gepaard, in die hoedanigheid een loopbaan bij de overheid op te bouwen.

4.5 De lijn die het Hof de laatste jaren in zijn rechtspraak heeft gevolgd, is vrij duidelijk en komt erop neer dat voor de vragen of een werknemer in vaste dienst vergelijkbaar is met een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, en of die werknemers gelijk moeten worden behandeld, moet worden gekeken naar de aard van de functie die zij vervullen. Vast staat dat er in het onderhavige geval geen verschil, voorbehoud of uitsluiting bestaat tussen de taken en diensten die worden verricht door een docent-ambtenaar en die welke worden vervuld door een docent met een publiekrechtelijke overeenkomst, net zo min als er verschillen bestaan tussen de aan hun betrekking verbonden verplichtingen. Evenmin zijn er verschillen wat de vervulling betreft van de basisvoorwaarde voor het verkrijgen van de toeslag op de bezoldiging op grond van rang, namelijk dat de betrokkene zes jaar en zeven maanden in dienst is.

Het Hof heeft reeds meermaals geoordeeld dat het bestaan van een wetsbepaling als zodanig geen objectieve reden vormt die een minder gunstige behandeling van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan rechtvaardigen (arresten van het Hof van 13 september 2007, [redacted] 22 december 2010, [redacted] en [redacted] en 8 september 2011, [redacted] Het Hof heeft voorts uitgesloten dat verschillende toegangswegen tot betrekkingen in de overheidssector een gerechtvaardigde reden voor ongelijke behandeling kunnen zijn (arresten van het Hof van 8 september 2011, [redacted] en 18 oktober 2012, [redacted] Daarnaast heeft het Hof het argument afgewezen dat een ongunstiger behandeling kan worden gerechtvaardigd door het feit dat iemand tot een bepaalde beroepsgroep behoort (beschikkingen van het Hof van 18 maart 2011, [redacted] 9 februari 2012, [redacted] en 21 september 2016, [redacted] **[Or. 10]**

4.6 Het Hof heeft zich echter nog niet uitgesproken over de regeling die in Navarra geldt en, met name, over de toeslag op de bezoldiging op grond van rang. Evenmin heeft het uitspraak gedaan over de vraag of [OMISSIS] of de aard en het doel van die toeslag een objectieve grond vormen om een personeelslid dat in dienst is genomen op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst, minder gunstig te behandelen. Volgens die regeling is het stelsel van loopbaanontwikkeling bij de overheid voorbehouden aan ambtenaren met een vaste aanstelling, en is de toeslag op grond van rang bedoeld als een beloning voor de bevordering en de evolutie en ontwikkeling van die loopbaan. Bijgevolg moet worden verduidelijkt of de minder gunstige behandeling van een personeelslid met een publiekrechtelijke overeenkomst kan worden gerechtvaardigd door het doel als zodanig, de ontwikkeling te belonen van een loopbaan die alleen openstaat voor personeelsleden in vaste dienst met de status van ambtenaar, ook al voldoet ook het personeelslid met een publiekrechtelijke overeenkomst aan de voorwaarde voor bevordering (de functie 6 jaar en 7 maanden hebben vervuld).

[redacted]

QUINTO.– Vraagstelling. Standpunt van partijen dienaangaande

5.1 Volgens artikel 19, lid 3, onder b), van het Verdrag betreffende de Europese Unie en artikel 267 VWEU is het Hof van Justitie van de Europese Unie bevoegd bij wijze van prejudiciële beslissing uitspraak te doen over de uitlegging van het Unierecht en over de geldigheid van de handelingen van de instellingen, de organen of de instanties van de Unie. De prejudiciële verwijzing is een fundamenteel instrument van Unierecht, dat ervoor moet zorgen dat de rechterlijke instanties van de lidstaten de middelen worden aangereikt die nodig zijn voor een uniforme uitlegging en toepassing van het Unierecht in de Unie.

5.2 De Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Pamplona acht het noodzakelijk het Hof een prejudiciële vraag te stellen ter verduidelijking van de draagwijdte van het beginsel van non-discriminatie dat is vervat in clausule 4 van de bij richtlijn 1999/70/EG goedgekeurde raamovereenkomst, wat de specifieke aard betreft van de toeslag op de bezoldiging op grond van rang waarin de regeling van de autonome gemeenschap Navarra voorziet, alsook wat de vraag betreft of het doel van die toeslag, de betrokkene te belonen, een objectieve grond voor een verschil in behandeling kan vormen.

Ook moet er rekening mee worden gehouden dat tegen het in deze procedure te wijzen vonnis geen hoger beroep openstaat, wat alleen maar bevestigt dat het noodzakelijk en voorzichtig is een prejudiciële vraag te stellen. **[Or. 11]**

5.3 Verzoeker heeft ermee ingestemd een prejudiciële vraag voor te leggen aan het Hof, omdat de rechtspraak van dit laatste over de laatste jaren in zoverre duidelijk is en erop is gericht te verbieden dat werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd – óók die in de overheidssector – worden gediscrimineerd, niet alleen in verband met vergoedingen op grond van anciënniteit, maar wat het geheel van hun arbeidsvoorwaarden betreft.

5.4 De regering van Navarra acht het van haar kant overbodig een prejudiciële vraag te stellen, aangezien de weigering om de toeslag op grond van rang uit te keren aan het personeel met een publiekrechtelijke overeenkomst, geen discriminatie oplevert. Voor die weigering bestaan volgens haar immers objectieve gronden en bovendien heeft het Hof in zijn arrest van 14 september 2016 (C-16/15) geoordeeld dat een verschil in behandeling tussen bepaalde categorieën werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd, dat niet gebaseerd is op de bepaalde of de onbepaalde duur van de arbeidsverhouding, maar op de statutaire of contractuele aard daarvan, niet onder de bij richtlijn 1999/70/EG goedgekeurde raamovereenkomst valt.

DISPOSITIEF

Het Hof wordt verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

1.- Moet clausule 4 van de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals

goedgekeurd bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999, aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een regionale bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die de toekenning en de betaling van een bepaalde toeslag op de bezoldiging uitdrukkelijk uitsluit voor de personeelsleden van de overheidsinstanties van Navarra die behoren tot de groep van de „contratados administrativos" – dat wil zeggen, die in dienst zijn genomen op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst voor bepaalde tijd – op grond dat die toeslag een vergoeding vormt voor de bevordering in een betrekking en voor de ontwikkeling van een loopbaan die specifiek en alleen openstaat voor personeel met de status van „funcionario público" (ambtenaar) in vaste dienst?

De behandeling van de zaak wordt geschorst in afwachting van de beslissing van het Hof over deze vraag.

[Besluitende procedurele formules en ondertekening]

[OMISSIS] **[Or. 12]** [OMISSIS] **[Or. 13]**