



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

3. srpnja 2014. *

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Pomorski sektor – Trajekti koji obavljaju prijevoz između dviju luka u istoj državi članici – Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme – Članak 3. točka 1. – Pojam ‚ugovora o radu na određeno vrijeme‘ – Članak 5. točka 1. – Mjere za sprečavanje zlorabiranja ugovora na određeno vrijeme – Sankcije – Konverzija u ugovor na neodređeno vrijeme – Pretpostavke“

U spojenim predmetima C-362/13, C-363/13 i C-407/13,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje je uputio Corte suprema di cassazione (Italija), odlukama od 3. travnja 2013., pristiglima na Sud 28. lipnja i 17. srpnja 2013., u postupcima

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo i dr. (C-407/13)

protiv

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

SUD (treće vijeće),

u sastavu: M. Ilešič, predsjednik vijeća, C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh (izvjestitelj), C. Toader i E. Jarašiūnas, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 7. svibnja 2014.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za M. Fiaminga i L. Zappalà, A. Notariani, *avvocato*,
- za F. Rotonda i dr., V. De Michele i R. Garofalo, *avvocati*,
- za Rete Ferroviaria Italiana SpA, F. Sciaudone, *avvocato*,

* Jezik postupka: talijanski

- za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju G. Albenzija, *avvocato dello Stato*,
 - za poljsku vladu, B. Majczyna, u svojstvu agenta,
 - za norvešku vladu, I. S. Jansen i K. B. Moen, u svojstvu agenata,
 - za Europsku komisiju, C. Cattabriga i J. Enegren, u svojstvu agenata,
- odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnu odvjetnicu, da u predmetu odluči bez njezina mišljenja, donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje članaka 3. i 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, zaključenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), priloženog Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).
- 2 Zahtjevi su upućeni u okviru sporova između radnika zaposlenih kao pomoraca i njihova poslodavca Rete Ferroviaria Italiana SpA (u daljnjem tekstu: RFI), u vezi s kvalifikacijom ugovorâ o radu koji su ih vezivali za potonjeg.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 1999/70/EZ

- 3 U skladu s člankom 1. Direktive 1999/70, njezina je svrha „staviti na snagu Okvirni sporazum [...], koji je u Prilogu ovoj Direktivi, sklopljen [...] između općih međusektorskih organizacija (ETUC, UNICE i CEEP)“.
- 4 Drugi do četvrti stavak preambule Okvirnog sporazuma glase kako slijedi:

„Stranke ovog Sporazuma priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika. One također priznaju da ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim okolnostima, odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika.

U ovom Sporazumu utvrđuju se opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme, pri čemu se prilikom njihove detaljne primjene mora voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima. Sporazum prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije te za korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu s načelima koja su prihvatljiva za poslodavce i radnike.

Ovaj Sporazum primjenjuje se na radnike zaposlene na određeno vrijeme, izuzimajući one radnike koje je agencija za privremeno zapošljavanje stavila na raspolaganje korisničkom poduzeću. Namjera je stranaka razmotriti potrebu za sličnim sporazumom u pogledu privremenog zapošljavanja putem agencije.“

5 Točke 6. do 8. i 10. Općih razmatranja Okvirnog sporazuma glase:

„6. Budući da su ugovori o radu na neodređeno vrijeme opći oblik radnog odnosa te da doprinose kakvoći života radnika te poboljšavaju učinak.

7. Budući da je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme, utemeljeno na objektivnim razlozima, način sprečavanja zlouporaba.

8. Budući da su ugovori o radu na određeno vrijeme svojstveni za zapošljavanje u pojedinim sektorima, zanimanjima i djelatnostima koji mogu odgovarati i poslodavcima i radnicima.

[...]

10. Budući da se ovim Sporazumom od država članica i socijalnih partnera zahtijeva da sami uredе primjenu njegovih općih načela, minimalnih zahtjeva i odredaba, kako bi se u obzir uzela situacija u svakoj pojedinoj državi članici i prilike u pojedinim sektorima i zanimanjima, uključujući djelatnosti sezonske naravi.“

6 Na temelju članka 1. Okvirnog sporazuma, naslovljenog „Svrha“:

„Svrha ovog Okvirnog sporazuma jest:

(a) poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije;

(b) ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba, koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.“

7 Članak 2. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Područje primjene“, predviđa:

„1. Ovaj Sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.

2. Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri, mogu odlučiti da se ovaj Sporazum ne primjenjuje na:

(a) početno strukovno osposobljavanje i programe naukovanja;

(b) ugovore o radu i radne odnose, koji su zaključeni u okviru posebnog obrazovanja na teret države ili obrazovanja koje subvencionira država, programa integracije i programa stručne prekvalifikacije.“

8 Članak 3. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Definicije“, određuje:

„U smislu ovog Sporazuma pojam:

1. „radnik zaposlen na određeno vrijeme“ znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.

[...]“

9 Na temelju članka 5. Okvirnog sporazuma, naslovljenog „Mjere za sprečavanje zlorporaba“:

- „1. Kako bi spriječile zlorporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlorporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:

(a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;

(b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;

(c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.

2. Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri prema potrebi utvrđuju pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme:

(a) smatrati „uzastopnim“;

(b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.“

10 Članak 8. točka 2. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Odredbe o provedbi“, glasi:

„Ovaj sporazum ne dovodi u pitanje druge određenije odredbe Zajednice, posebice odredbe Zajednice koje se odnose na jednako postupanje i jednake mogućnosti za muškarce i žene.“

Direktiva 2009/13/EZ

11 Članak 1. Direktive Vijeća 2009/13/EZ od 16. veljače 2009. o provedbi Sporazuma koji su sklopili Udruženje brodovlasnika Europske zajednice (ECSA) i Europski savez transportnih radnika (ETF) o Konvenciji o radu pomoraca iz 2006. i izmjeni Direktive 1999/63/EZ (SL L 124, str. 30.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 7., svezak 3., str. 246.) glasi:

„Ovom se Direktivom provodi Sporazum o Konvenciji o radu pomoraca iz 2006. [u daljnjem tekstu: CTM 2006.], sklopljen 19. svibnja 2008. između organizacija koje predstavljaju poslodavce i radnike u sektoru pomorskog prometa (Udruženje brodovlasnika Europske zajednice, ECSA, Europski savez transportnih radnika, ETF), kako je navedeno u Prilogu [u daljnjem tekstu: Sporazum o CTM-u 2006.].“

12 Dio Sporazuma naslovljen „Definicije i područje primjene“ glasi:

„1. Ako u određenim odredbama nije drukčije navedeno, pojedini izrazi u smislu ovog Sporazuma imaju sljedeća značenja:

[...]

(c) ‚pomorac‘ znači svaka osoba koja je zaposlena ili uzeta u službu ili koja radi u bilo kojem svojstvu na ‚brodu‘ na koji se primjenjuje ovaj Sporazum;

[...]

(e) ‚brod‘ znači brod koji ne plovi isključivo u unutarnjim vodama ili vodama unutar zaštićenih voda ili u njihovoj neposrednoj blizini ili u područjima u kojima važe lučki propisi;

[...]

2. Ako nije izričito navedeno drukčije, ovaj se Sporazum primjenjuje na sve pomorce.

[...]“

13 Dio naslovljen „Pravila i standardi“, njegova glava 2., pod naslovom „Uvjeti zapošljavanja“, sadrži, među ostalim, pravilo 2.1. koje se odnosi na „Ugovore o radu pomoraca“. Standard A.2.1. stavak 4. tog pravila glasi:

„Svaka država članica donosi zakone i propise navodeći pitanja koja će se uključiti u sve ugovore o radu pomoraca uređene njezinim nacionalnim zakonodavstvom. Ugovori o radu pomoraca u svakom slučaju sadržavaju sljedeće podatke:

[...]

(c) mjesto i datum sklapanja ugovora o radu pomorca;

[...]

(g) raskid ugovora i uvjete tog raskida, uključujući:

i) ako je ugovor sklopljen na neodređeno razdoblje, uvjete po kojima ga svaka strana ima pravo raskinuti te predviđeni otkazni rok koji za brodoglasnika ne smije biti kraći nego za pomorca;

ii) ako je ugovor sklopljen na određeno razdoblje, datum njegovog isteka; i

iii) ako je ugovor sklopljen za jedno putovanje, luku odredišta i vrijeme koje mora proteći od uplovljavanja do otpuštanja pomorca;

[...]“

14 Zadnji dio tog sporazuma, naslovljen „Završne odredbe“, sadrži četvrtu alineju koja glasi:

„Ovaj Sporazum ne dovodi u pitanje ni jedan stroži i/ili posebiji postojeći zakonski propis Zajednice.“

Talijansko pravo

15 U Italiji su ugovori o radu pomoraca uređeni odredbama Pomorskog zakonika, donesenog Kraljevskim dekretom br. 327 od 30. ožujka 1942. (u daljnjem tekstu: Pomorski zakonik), koji se, u skladu s člankom 1., primjenjuje prioritarno i ima prednost nad općim propisima koji se primjenjuju na ugovore o radu. Na te se ugovore, dakle, ne odnosi Zakonodavni dekret br. 368 o provedbi Direktive 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (decreto legislativo n. 368, Attuazione della direttiva 1999/70/EC relativa all'accordo Quadro sul lavoro tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) od 6. rujna 2001. (GURI br. 235 od 9. listopada 2001., str. 4.).

16 Članak 325. Pomorskog zakonika propisuje:

„Ugovor o radu može se zaključiti:

- a) za jedno ili više putovanja
- b) na određeno vrijeme
- c) na neodređeno vrijeme.

[...]

Za potrebe ugovora o radu, pojam ‚putovanje‘ označava sve prelaske obavljene između luke ukrcaja i luke konačnog odredišta te moguće balastne prelaske radi povratka u luku ukrcaja.

[...]“

17 Na temelju članka 326. Pomorskog zakonika:

„Ugovor na određeno vrijeme i ugovor za više putovanja ne mogu se zaključiti na razdoblje dulje od godinu dana; ako su zaključeni na dulje razdoblje, smatraju se ugovorima na neodređeno vrijeme.

Ako na temelju više ugovora za putovanje, više ugovora na određeno vrijeme ili više ugovora obiju vrsta zaposlena osoba radi dulje od godinu dana neprekidno za istog brodoglasnika, na ugovor o radu odnosit će se pravila o ugovorima na neodređeno vrijeme.

Za potrebe prethodnog stavka, rad se smatra neprekinutim ako između prestanka ugovora i sklapanja sljedećeg ugovora nije prošlo više od [60] dana.“

18 Članak 332. Pomorskog zakonika glasi:

„Ugovor o radu mora naznačavati:

[...]

- 4) putovanje odnosno putovanja koja treba obaviti i datum na koji zaposlena osoba mora stupiti na rad, ako je zaposlena za putovanja; početak i trajanje ugovora, ako je zaposlena na određeno vrijeme [...]

[...]“

19 Članak 374. Pomorskog zakonika predviđa:

„Korporativna pravila mogu derogirati odredbe [članka] 326. [...]; pojedinačni ugovori ne mogu ih derogirati, osim ako je derogacija u korist zaposlene osobe. Međutim, korporativna pravila ne mogu produljiti razdoblje predviđeno u prvom i drugom stavku članka 326. ili skratiti rok predviđen u trećem stavku tog članka.“

Glavni postupci i prethodna pitanja

- 20 Tužitelji u glavnom postupku su pomorci upisani u registar pomoraca. RFI ih je zaposlio u okviru uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, zaključenih nakon 2001., za jedno ili više putovanja i za najviše 78 dana, na trajektima koji plove na liniji Messina/Villa San Giovanni i Messina/Reggio Calabria (Italija). Iz odluka o upućivanju zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da su navedeni tužitelji u okviru svojih ugovora radili u službi svojega poslodavca u razdoblju kraćem od jedne godine i da je između isteka jednog i zaključivanja drugog ugovora o radu proteklo više od 60 dana.
- 21 Smatrajući da su njihovi ugovori o radu nezakonito otkazani prilikom njihova iskrcaja, tužitelji u glavnom postupku obratili su se Tribunale di Messina zahtijevajući poništenje njihovih ugovora o radu na određeno vrijeme, konverziju tih ugovora u ugovore o radu na neodređeno vrijeme, njihovo trenutno vraćanje na posao ili ponovno zapošljavanje kao i plaćanje naknade pretrpljene štete.
- 22 Iako je Tribunale di Messina u prvom stupnju prihvatio zahtjeve tužitelja u glavnom postupku u predmetu C-407/13 i odbio zahtjeve tužitelja u predmetima C-362/13 i C-363/13, Corte d'appello di Messina u žalbenom postupku odbio je sve te zahtjeve.
- 23 Tužitelji u glavnom postupku podnijeli su stoga žalbu pred Corte suprema di cassazione protiv presude Corte d'appello di Messina kojom je taj sud utvrdio da se Okvirni sporazum ne primjenjuje na pomorce i da su njihovi ugovori o radu na određeno vrijeme zakoniti, iako u njima nije naznačen prestanak ugovora, nego samo njihovo trajanje prema formulaciji „najviše 78 dana“, a ni objektivni razlozi kojima se opravdava primjena takvih ugovora. Prema mišljenju navedenih tužitelja, radi se o zlouporabi ugovora o radu na određeno vrijeme jer se nisu primjenjivali zbog posebnosti pomorskog posla ili postojanja objektivnih razloga, nego s ciljem otklanjanja strukturnog nedostatka osoblja.
- 24 U skladu s tim, Corte suprema di cassazione smatra potrebnim upitati odnosi li se Okvirni ugovor na radne odnose u pomorskom sektoru. Ako je to slučaj, uvjeti zapošljavanja na određeno vrijeme predviđeni Pomorskim zakonikom mogli bi biti u suprotnosti s ugovorom. Budući da je Zakonom donetim dekretom br. 368 o provedbi Direktive 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP talijanski zakonodavac postupio u skladu s obvezom iz članka 5. tog sporazuma, koja se sastoji u određivanju mjera za sprečavanje zlouporabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, to bi moglo značiti da odredbe tog dekreta također treba primijeniti na radne odnose u pomorskom sektoru.
- 25 U tim je uvjetima Corte suprema di cassazione odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Jesu li odredbe Okvirnog sporazuma [...] primjenjive na rad u pomorskom sektoru? Konkretno, odnosi li se članak 2. stavak 1. [Okvirnog sporazuma] i na radnike zaposlene na određeno vrijeme na [trajektima] koji obavljaju prijevoz na dnevnim linijama?

2. Sprečava li Okvirni sporazum [...], a posebno [njegov] članak 3. stavak 1., primjenu nacionalnog zakonodavstva koje predviđa (članak 332. Pomorskog zakonika) da mora biti navedeno ‚trajanje‘, a ne ‚prestanak‘ ugovora? Je li u skladu s navedenom direktivom predvidjeti trajanje ugovora navodeći konačni trenutak prestanka ugovora koji će sigurno nastupiti (‚najviše 78 dana‘), ali nije izvjesno kada?
 3. Sprečava li Okvirni sporazum [...], a posebno [njegov] članak 3. stavak 1., primjenu nacionalnog zakonodavstva (članci 325., 326. i 332. Pomorskog zakonika) prema kojemu objektivni razlozi za ugovore na određeno vrijeme postoje već na temelju same naznake jednog ili više predmetnih putovanja, čime se u biti podudaraju predmet ugovora (isporuka usluga) i njegov uzrok (razlog za zaključivanje ugovora na određeno vrijeme)?
 4. Sprečava li Okvirni sporazum [...] primjenu nacionalnog zakonodavstva (u ovom slučaju Pomorski zakonik) koje, u slučaju primjene uzastopnih ugovora (koji se smatraju zlouporabom u smislu članka 5.), isključuje njihovu konverziju u radni odnos na neodređeno vrijeme (što je predviđeno člankom 326. Pomorskog zakonika samo u slučaju kada zaposlena osoba radi neprekidno u razdoblju duljem od jedne godine i u slučaju da između prestanka ugovora i sklapanja sljedećeg ugovora nije prošlo više od šezdeset dana)?“
- 26 Rješenjem predsjednika Suda od 28. kolovoza 2013. predmeti C-362/13, C-363/13 i C-407/13 spojeni su u svrhu pisanog i usmenog postupka kao i presude.

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 27 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Okvirni sporazum tumačiti u smislu da se primjenjuje na radnike, poput tužitelja u glavnom postupku, zaposlene kao pomorce na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme na trajektima koji obavljaju pomorski prijevoz između dviju luka u istoj državi članici.
- 28 Glede toga treba napomenuti da, kao što je to Sud već u više navrata utvrdio, iz teksta članka 2. stavka 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da je područje primjene široko određeno, s obzirom na to da se odnosi općenito na „radnike na određeno vrijeme koji imaju ugovor ili radni odnos uređen zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom na snazi u svakoj državi članici“ (vidjeti, osobito, presude Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 56.; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, t. 34. i Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, t. 38.).
- 29 Osim toga, definicija pojma „radnici na određeno vrijeme“ u smislu Okvirnog sporazuma, navedena u njegovu članku 3. stavku 1., obuhvaća sve radnike, neovisno o tome radi li se o poslodavcu iz javnog ili privatnog sektora za kojeg su vezani (presude Adeneler i dr., EU:C:2006:443, t. 56.; Della Rocca, EU:C:2013:235, t. 34. i Márquez Samohano, EU:C:2014:146, t. 38.) i kako je njihov ugovor klasificiran prema nacionalnom pravu (presuda Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 166.).
- 30 Okvirni sporazum primjenjuje se stoga na sve radnike koji isporučuju usluge uz naknadu u okviru radnog odnosa na određeno vrijeme koji ih veže za njihova poslodavca (presude Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 28. i Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 42. te rješenje Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, t. 26.).

- 31 Ipak, opseg Okvirnog sporazuma nije bez granica. Iz teksta članka 2. stavka 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da definicija ugovora i radnih odnosa na koje se primjenjuje taj Okvirni sporazum nije uređena njime ni pravom Unije, nego nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom, pod uvjetom da definicija tih pojmova ne dovodi do proizvoljnog izuzimanja jedne kategorije osoba od zaštite koju pruža Okvirni sporazum (presuda Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, t. 42. i 51.).
- 32 Osim toga, članak 2. stavak 2. Okvirnog sporazuma ostavlja državama članicama marginu diskrecije glede primjene Okvirnog sporazuma na određene kategorije ugovora ili radnih odnosa. Štoviše, ta odredba otvara državama članicama i/ili socijalnim partnerima mogućnost izuzimanja iz područja primjene tog Okvirnog sporazuma „početnog strukovnog osposobljavanja i programa naukovanja“ kao i „ugovora ili radnih odnosa zaključenih u okviru posebnog državnog ili državno potpomognutog programa strukovnog usavršavanja, integracije ili prekvalifikacije (presude Adeneler i dr., EU:C:2006:443, t. 57; Sibilio, EU:C:2012:148, t. 52. i 53. i Della Rocca, EU:C:2013:235, t. 35.).
- 33 Sud je također utvrdio da iz četvrte alineje preambule Okvirnog ugovora izričito proizlazi da se on ne primjenjuje na privremene radnike (vidjeti presudu Della Rocca, EU:C:2013:235, t. 36. i 45.).
- 34 U ovome predmetu iz dokaza podnesenih Sudu, koji nisu pobijani, proizlazi da su tužitelji u glavnom postupku bili vezani za poslodavca ugovorom o radu u smislu nacionalnog prava. Također je nesporno da ti ugovori o radu nisu dio radnih odnosa koji mogu biti isključeni iz primjene Okvirnog sporazuma na temelju njegova članka 2. stavka 2.
- 35 RFI, talijanska i norveška vlada ističu, međutim, da pravo Unije, kao i međunarodno pravo i nacionalno pravo, sadrži odredbe posebno namijenjene reguliranju pomorskog sektora. Konkretno, Sporazum o CTM-u 2006., koji se nalazi u Dodatku Direktivi 2009/13, sadrži niz pravila i standarda glede ugovora o radu pomorca, uključujući standard A.2.1. stavak 4. točku (g), koji definira raskid ugovora i uvjete tog raskida. U skladu sa svojim člankom 8. stavkom 2., Okvirni sporazum primjenjuje se ne dovodeći u pitanje specifičnije odredbe prava Unije.
- 36 Međutim, ne čini se niti se tvrdi da Sporazum o CTM-u 2006. više od drugih akata zakonodavca Unije o pomorskom sektoru sadrži pravila, poput onih u Okvirnom ugovoru, kojima se jamči primjena načela nediskriminacije u odnosu na radnike zaposlene na određeno vrijeme ili za sprečavanje zlouporabe koja proizlazi iz primjene uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Sporazum o CTM-u 2006., kao što to proizlazi osobito iz treće alineje završnih odredaba, primjenjuje se ne dovodeći u pitanje nijednu drugu odredbu na snazi u Uniji koja je specifičnija ili za pomorce pruža viši stupanj zaštite.
- 37 Osim toga, treba napomenuti da se, na temelju svojeg članka 1. točaka (c) i (e) kao i članka 2., Sporazum o CTM-u 2006. ne primjenjuje na pomorce zaposlene na brodovima koji plove isključivo u unutarnjim vodama, kao što su oni u glavnom postupku.
- 38 Iz toga proizlazi da radnici koji se nalaze u položaju tužitelja u glavnom postupku, koji imaju svojstvo pomoraca zaposlenih na ugovor o radu na određeno vrijeme na trajektima koji obavljaju pomorski prijevoz između dviju luka u istoj državi članici, potpadaju u područje primjene Okvirnog sporazuma, a on iz svojeg područja primjene ne isključuje nijedan poseban sektor.
- 39 Ovaj zaključak podupire sadržaj članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma, iz kojeg proizlazi da, u skladu s trećom alinejom preambule Okvirnog sporazuma i stavicima 8. i 10. njegovih Općih razmatranja, države članice mogu prilikom provedbe Okvirnog sporazuma voditi računa o posebnim potrebama pojedinih sektora i/ili odnosnih kategorija radnika, pod uvjetom da je to objektivno opravdano (vidjeti, u tom smislu, presude Marrosu i Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, t. 45. i Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 49.).

40 S obzirom na navedeno, na prvo pitanje valja odgovoriti da Okvirni sporazum treba tumačiti u smislu da se primjenjuje na radnike, poput tužitelja u glavnom postupku, zaposlene kao pomorce na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme na trajektima koji obavljaju pomorski prijevoz između dviju luka u istoj državi članici.

Drugo pitanje

41 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita treba li odredbe Okvirnog sporazuma, posebice članak 3. stavak 1., tumačiti u smislu da se protive nacionalnim propisima, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, koji propisuju da ugovori o radu na određeno vrijeme moraju imati naznačeno trajanje, ali ne i dan svojeg prestanka.

42 RFI smatra da je to pitanje nedopušteno iz dvaju razloga. S jedne strane, ono se odnosi na tumačenje nacionalnog prava. S druge strane, članak 3. stavak 1. Okvirnog sporazuma samo definira neke pojmove i stoga ne predstavlja kriterij zakonitosti nacionalnog propisa o kojemu je riječ.

43 Treba, međutim, napomenuti da se ovo pitanje jasno odnosi na tumačenje prava Unije i stoga je dopušteno.

44 Glede merituma, treba podsjetiti da cilj Okvirne odluke nije usklađivanje svih nacionalnih propisa koji se odnose na ugovor o radu na određeno vrijeme, nego samo, utvrđujući opća načela i minimalne zahtjeve, uspostavljanje općeg okvira za jednak tretman radnika na određeno vrijeme koji ih štiti od diskriminacije i sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz radnih odnosa ili uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme (vidjeti, u tom smislu, presude Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, t. 26. i 36.; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, t. 111. i Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, t. 41. te rješenje Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, t. 54.).

45 Okvirni sporazum ne sadrži nijednu odredbu koja se odnosi na formalne napomene u ugovorima o radu na određeno vrijeme.

46 U tom pogledu članak 3. stavak 1. Okvirnog sporazuma, kao što to proizlazi iz njegova naslova i teksta, ograničava se na definiranje pojma „radnika na određeno vrijeme“ i određivanje, u tom okviru, karakterističnog elementa ugovora na određeno vrijeme, a to je činjenica da se prestanak takvog ugovora određuje „objektivnim uvjetima, kao što su točan datum, ispunjenje konkretnog zadatka ili nastup određenog događaja“. Međutim, ta odredba ne nameće nikakvu obvezu državama članicama u odnosu na pravne propise koji se primjenjuju na sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme (vidjeti, u tom smislu, rješenje Vino, EU:C:2010:677, t. 60. do 62. i navedenu sudsku praksu).

47 U svakom slučaju, iako se to pitanje treba shvatiti kao da se njime želi utvrditi primjenjuje li se Okvirni sporazum na radnike vezane ugovorima o radu koji, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, imaju naznačeno samo trajanje, napomenom „najviše 78 dana“, dovoljno je ustvrditi da se takvi radnici moraju smatrati „radnicima na određeno vrijeme“ u smislu članka 3. stavka 1. Okvirnog sporazuma, pod uvjetom da se takvom napomenom može objektivno utvrditi prestanak navedenih ugovora i da se stoga Okvirni sporazum i na njih primjenjuje.

48 S obzirom na navedeno, na drugo pitanje valja odgovoriti da odredbe Okvirnog sporazuma treba tumačiti u smislu da se ne protive nacionalnom propisu, poput onoga o kojemu je riječ u glavnom postupku, koji propisuje da ugovori o radu na određeno vrijeme moraju imati naznačeno trajanje, ali ne i dan svojeg prestanka.

Treće i četvrto pitanje

- 49 Svojim trećim i četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 3. stavak 1. i članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti u smislu da se ne protive nacionalnom propisu, poput onoga o kojemu je riječ u glavnom postupku, prema kojemu, s jedne strane, objektivni razlozi za ugovore na određeno vrijeme postoje već na temelju same naznake jednog ili više predmetnih putovanja, a s druge strane predviđa konverziju ugovora o radu na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme samo u slučaju kada je radnik bio neprekidno zaposlen na temelju takvih ugovora kod istog poslodavca u razdoblju duljem od jedne godine, pri čemu se radni odnos smatra neprekinutim ako je između isteka jednog i zaključivanja drugog ugovora o radu proteklo najviše 60 dana.
- 50 Prema mišljenju RFI-ja, dio tog upita koji odgovara trećem pitanju nedopušten je jer nije povezan s predmetom glavnih postupaka, s obzirom na to da mu je cilj provjeriti usklađenost s Okvirnim sporazumom nacionalnog zakonodavstva vezanog za ugovore o radu za jedno ili više određenih putovanja, dok su u glavnom postupku predmetni ugovori o radu bili kvalificirani kao ugovori o radu na određeno vrijeme.
- 51 Treba podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, za pitanja o tumačenju prava Unije koja je postavio nacionalni sud u zakonodavnom i činjeničnom okviru koji je sam nadležan utvrditi, a čiju točnost Sud ne provjerava, vrijedi pretpostavka relevantnosti. Sud može odbiti odlučiti o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud samo ako je posve očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili glavnim postupkom, u slučaju kada je problem hipotetski ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima da bi se moglo dati koristan odgovor na postavljena pitanja (vidjeti, među ostalim, presude Della Rocca, EU:C:2013:235, t. 29. i Márquez Samohano, EU:C:2014:146, t. 35.).
- 52 U ovom slučaju, međutim, treba napomenuti da si sud koji je uputio zahtjev postavlja pitanje glede tumačenja Okvirnog sporazuma u okviru aktualnih sporova do kojih dolazi nakon prestanka uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme koje su tužitelji u glavnom postupku zaključili za jedno ili više putovanja. Svojim trećim pitanjem taj se sud pita je li nacionalni propis o kojemu je riječ u glavnom postupku, sukladno kojem naznaka jednog ili više predmetnih putovanja predstavlja objektivni razlog za zaključenje takvih ugovora, u skladu sa zahtjevima Okvirnog sporazuma. U tim uvjetima to se pitanje ne može smatrati hipotetičkim i zato se mora smatrati dopuštenim.
- 53 Glede merituma, pod uvjetom da se ta pitanja odnose na tumačenje članka 3. stavka 1. Okvirnog sporazuma, valja imati na umu da, kao što je to navedeno u točki 46. ove presude, ta odredba nije relevantna jer ne nameće nikakvu obvezu državama članicama u odnosu na domaće pravne propise koji se primjenjuju na sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 54 Što se tiče članka 5. Okvirnog sporazuma, treba napomenuti da je cilj stavka 1. tog članka provedba jednog od ciljeva Okvirnog sporazuma odnosno ograničenje uzastopne primjene ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, koji se smatraju potencijalnim izvorom zlouporaba na štetu radnika, pružajući minimalni broj zaštitnih odredaba namijenjenih sprečavanju nestabilnosti za zaposlenike (vidjeti, osobito, presude Adeneler i dr., EU:C:2006:443, t. 63.; Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 73.; Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, t. 31; Küçük, EU:C:2012:39, t. 25. i Márquez Samohano, EU:C:2014:146, t. 41.).
- 55 Štoviše, kao što to proizlazi iz drugog stavka preambule Okvirnog sporazuma kao i iz točaka 6. i 8. njegovih Općih razmatranja, stabilnost zaposlenja smatra se glavnim elementom zaštite radnika, dok samo u određenim okolnostima ugovori o radu na određeno vrijeme mogu zadovoljiti potrebe i poslodavaca i radnika (presude Adeneler i dr., EU:C:2006:443, t. 62. i Huet, EU:C:2012:133, t. 35.).

- 56 U skladu s tim, članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma zahtijeva od država članica, u cilju sprečavanja zlouporaba uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, učinkovito i obvezujuće usvajanje barem jedne od mjera koje navodi jer njihovo domaće pravo ne sadrži jednake zakonske mjere. Tri mjere navedene u stavku 1. točkama a) do c) navedenog članka odnose se na objektivne razloge koji opravdavaju obnovu takvih ugovora ili radnih odnosa, maksimalno ukupno trajanje tih uzastopnih ugovora ili radnih odnosa i broj njihovih obnavljanja (vidjeti, osobito, presude Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 74. i 151.; Küçük, EU:C:2012:39, t. 26. i Márquez Samohano, EU:C:2014:146, t. 42. te rješenje Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, t. 18. i 19.).
- 57 Treba, međutim, najprije naglasiti da Okvirni ugovor ne nameće državama članicama obvezu usvajanja mjere koja bi zahtijevala da svaki prvi ili jedini ugovor o radu na određeno vrijeme bude opravdan objektivnim razlogom. Štoviše, kao što je to Sud već utvrdio, takvi ugovori na određeno vrijeme nisu obuhvaćeni člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma, koji se odnosi samo na prevenciju zlouporabe uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa; objektivni razlozi iz stavka 1. točke a) navedenog članka odnose se stoga samo na „obnovu takvih ugovora ili odnosa“ (vidjeti presudu Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 90. i rješenje Vino, EU:C:2010:677, t. 58. i 59.).
- 58 Glede navedenih uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, iz točke 56. ove presude proizlazi da stranke potpisnice Okvirnog ugovora, kao što je to naznačeno u točki 7. njegovih Općih razmatranja, smatraju da je primjena ugovora o radu na određeno vrijeme utemeljena na objektivnim razlozima sredstvo za prevenciju zlouporaba (vidjeti presude Adeneler i dr., EU:C:2006:443, t. 67. i Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 91. i 92. te rješenje Vassilakis i dr., C-364/07, EU:C:2008:346, t. 86.).
- 59 Međutim, države članice raspolažu marginom prosudbe u provedbi članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma jer imaju izbor koristiti se jednom ili više mjera navedenih u stavku 1. točkama a) do c) tog članka ili postojećim jednakovrijednim zakonskim mjerama, a uzimajući u obzir potrebe pojedinih sektora i/ili kategorija radnika (vidjeti presude Impact, EU:C:2008:223, t. 71.; Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 81. i 93. i Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, t. 35.).
- 60 Pritom članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma zadaje državama članicama opći cilj koji se sastoji u prevenciji takve zlouporabe, ostavljajući im izbor sredstva za njegovo postizanje, pod uvjetom da ne dovedu u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma (presuda Huet, EU:C:2012:133, t. 42. i 43. i navedena sudska praksa).
- 61 Iz toga slijedi da, u svrhu te provedbe, država članica može legitimno odabrati neusvajanje mjere iz stavka 1. točke a) navedenog članka, koja zahtijeva da obnova takvih uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme bude opravdana objektivnim razlozima. Ona može, umjesto toga, radije usvojiti jednu od mjera ili obje mjere iz stavka 1. točaka b) i c) tog članka, koje se odnose na ukupno maksimalno trajanje takvih uzastopnih ugovora ili radnih odnosa i na broj njihovih obnova, ili čak odlučiti zadržati postojeću jednakovrijednu zakonsku mjeru, pod uvjetom da, bez obzira na mjeru koju odabere, bude zajamčeno učinkovito sprečavanje zlouporabe ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme (vidjeti presudu Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 94. kao i, u tom smislu, presudu Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, t. 44.).
- 62 Osim toga, kada, kao u ovom slučaju, pravo Unije ne predviđa određene sankcije za slučajeve u kojima bi se ipak utvrdile zlouporabe, zadaća je tijela nacionalnih vlasti da usvoje mjere koje moraju biti ne samo razmjerne nego i dovoljno učinkovite i odvraćajuće, kako bi se osigurala puna djelotvornost standarda utvrđenih na temelju Okvirnog sporazuma (vidjeti, osobito, presudu Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 158. i rješenja Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, t. 45. i Papalia, EU:C:2013:873, t. 20.).
- 63 Iako, u nedostatku propisa Unije o tom pitanju, načini provedbe tih odredaba pripadaju u unutarnji pravni poredak država članica prema načelu njihove procesne autonomije, oni oni ne smiju biti manje povoljni od onih koji uređuju slične domaće situacije (načelo jednakovrijednosti) ni praktično

onemogućiti ili pretjerano otežati ostvarivanje prava dodijeljenih pravnim poretom Unije (načelo učinkovitosti) (vidjeti, osobito, presudu Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 159. i rješenje Affatato, EU:C:2010:574, t. 46. i Papalia, EU:C:2013:873, t. 21.).

- 64 Iz toga slijedi da se, u slučaju zlouporabe uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, mjera koja daje učinkovita i istovjetna jamstva za zaštitu radnika mora moći primijeniti za pravilno kažnjavanje zlouporaba i poništavanje posljedica povrede prava Unije (presuda Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 160. i rješenja Affatato, EU:C:2010:574, t. 47. i Papalia, EU:C:2013:873, t. 22.).
- 65 U tom pogledu valja imati na umu da, kao što je to Sud u više navrata naglasio, Okvirni sporazum ne određuje opću obvezu država članica da predvide konverziju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Štoviše, članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma u načelu ostavlja državama članicama da utvrde uvjete pod kojima će se ugovori ili radni odnosi na određeno vrijeme smatrati kao da su zaključeni na neodređeno vrijeme. Iz toga proizlazi da Okvirni sporazum ne propisuje uvjete pod kojima je moguće primjenjivati ugovore na neodređeno vrijeme (vidjeti, osobito, presudu Huet, EU:C:2012:133, t. 38. do 40. i navedenu sudsku praksu).
- 66 U ovom slučaju, glede nacionalnog zakonodavstva o kojemu je riječ u glavnom postupku, treba napomenuti da nije zadaća Suda donijeti odluku o tumačenju odredaba domaćeg prava, nego isključivo suda koji je uputio zahtjev ili, u određenom slučaju, nadležnih nacionalnih sudova, koji moraju utvrditi jesu li uvjeti iz točaka 56. do 65. ove presude u skladu s odredbama važećih nacionalnih propisa (vidjeti, osobito, presude Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, t. 39. i Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 163. te rješenje Papalia, EU:C:2013:873, t. 30.).
- 67 Stoga je zadaća nacionalnog suda procijeniti u kojoj mjeri uvjeti za primjenu i učinkovitu provedbu odgovarajućih odredaba domaćeg prava predstavljaju odgovarajuće mjere za sprečavanje i, u slučaju potrebe, sankcioniranje zlouporabe uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme (vidjeti, u tom smislu, presude Vassallo, EU:C:2006:518, t. 41. i Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 164.).
- 68 Sud, međutim, prilikom odlučivanja o zahtjevu za prethodnu odluku može, u slučaju potrebe, dati pojašnjenja koja će služiti kao vodilja nacionalnom sudu prilikom donošenja odluke (vidjeti, osobito, presudu Vassallo, EU:C:2006:518, t. 39. i rješenje Papalia, EU:C:2013:873, t. 31).
- 69 U tom smislu, a da nije potrebno ispitati sadrži li nacionalno zakonodavstvo, kao što je predviđeno člankom 326. Pomorskog zakonika, usvojenog prije stupanja na snagu Direktive 1999/70, i Okvirnog sporazuma, „objektivni razlog“ u smislu članka 5. stavka 1. točke a) Okvirnog sporazuma, treba napomenuti da će takav propis, koji predviđa obvezno pravilo prema kojem se, kada je radnik zaposlen neprekidno kod istog poslodavca na temelju više ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od jedne godine, ti ugovori konvertiraju u radni odnos na neodređeno vrijeme, vjerojatno ispunjavati uvjete iz točaka 56. do 65. ove presude.
- 70 Štoviše, takvo pravilo može uključivati i postojeću zakonsku mjeru jednakovrijednu preventivnoj mjeri za sprečavanje zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme navedenih u članku 5. stavku 1. točki b) Okvirnog sporazuma, u vezi s maksimalnim trajanjem takvih ugovora, kao i mjere za učinkovito sankcioniranje takvih zlouporaba (vidjeti, analogijom, presudu Angelidaki i dr., EU:C:2009:250, t. 170. i rješenje Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269, t. 79.).
- 71 Ne čini se da bi taj zaključak mogao biti doveden u pitanje zbog zahtjeva koji proizlazi iz tog propisa, sukladno kojem se „neprekidnima“ i stoga „uzastopnima“ smatraju samo ugovori o radu na određeno vrijeme odvojeni protekom najviše 60 dana. Štoviše, takav protek vremena može se općenito smatrati dovoljnim da se prekinu svi postojeći radni odnosi i, posljedično, osigura da se nijedan mogući kasnije zaključeni ugovor ne smatra uzastopnim, i to osobito kada, kao u glavnom postupku, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme ne može biti dulje od 78 dana. Čini se, naime, teškim za poslodavca koji

ima stalne i trajne potrebe da zaobilazi zaštitu koju pruža Okvirni sporazum protiv zlorabe, ostavljajući da protekne rok od oko dva mjeseca nakon prestanka svakog ugovora o radu na određeno vrijeme (vidjeti, analogno, rješenje Vassilakis i dr., EU:C:2008:346, t. 115.).

- 72 Međutim, zadaća je nacionalnih vlasti i sudova, nadležnih za provedbu mjera za prijenos Direktive 1999/70, a time i za donošenje odluke o kvalifikaciji uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u svakom slučaju ispitati sve okolnosti predmeta, uzimajući u obzir osobito broj navedenih uzastopnih ugovora zaključenih s istom osobom ili za obavljanje istog posla, kako bi se uvjerali da poslodavci ne zlorabe radne odnose na određeno vrijeme (vidjeti rješenje Vassilakis i dr., EU:C:2008:346, t. 116.).
- 73 Osobito je u slučajevima poput onoga u glavnom postupku zadaća nacionalnog suda osigurati da se maksimalno trajanje od jedne godine, predviđeno nacionalnim propisom o kojemu je riječ u glavnom postupku, računa tako da ne dovodi do bitnog smanjenja učinkovitosti prevencije i sankcioniranja zlorabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. To bi mogao biti slučaj, kao što je to Europska komisija istaknula u svojem pisanom očitovanju, ako to maksimalno trajanje nije izračunato na osnovi broja kalendarskih dana obuhvaćenih tim ugovorima, nego na osnovi broja radnih dana u kojima je radnik zaista radio, kada je, primjerice zbog niske učestalosti putovanja, potonji broj znatno manji od prvoga.
- 74 S obzirom na navedeno, na treće i četvrto pitanje valja odgovoriti da članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti u smislu da se u načelu ne protivi nacionalnom propisu, poput onoga o kojemu je riječ u glavnom postupku, koji predviđa konverziju ugovora o radu na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme samo u slučaju kada je radnik bio neprekidno zaposlen na temelju takvih ugovora kod istog poslodavca u razdoblju duljem od jedne godine, pri čemu se radni odnos smatra neprekinutim ako je između isteka jednog i zaključenja drugog ugovora o radu proteklo najviše 60 dana. Međutim, zadaća nacionalnog suda jest ispitati predstavljaju li uvjeti za primjenu i učinkovita provedba tih propisa odgovarajuću mjeru za sprečavanje i sankcioniranje zlorabe uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

Troškovi

- 75 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 (treće vijeće) odlučuje:

1. **Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, zaključen 18. ožujka 1999., priložen Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti u smislu da se primjenjuje na radnike, poput tužitelja u glavnom postupku, zaposlene kao pomorce na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme na trajektima koji obavljaju pomorski prijevoz između dviju luka u istoj državi članici.**
2. **Odredbe Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme treba tumačiti u smislu da se ne protive nacionalnom propisu, poput onoga o kojemu je riječ u glavnom postupku, koji propisuje da ugovori o radu na određeno vrijeme moraju imati naznačeno trajanje, ali ne i dan svojeg prestanka.**
3. **Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme treba tumačiti u smislu da se u načelu ne protivi nacionalnom propisu, poput onoga o kojemu je riječ u glavnom postupku, koji predviđa konverziju ugovora o radu na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme samo u slučaju kada je radnik bio neprekidno zaposlen na temelju takvih ugovora**

kod istog poslodavca u razdoblju duljem od jedne godine, pri čemu se radni odnos smatra neprekinutim ako je između isteka jednog i zaključivanja drugog ugovora o radu proteklo najviše 60 dana. Međutim, zadaća nacionalnog suda jest ispitati predstavljaju li uvjeti za primjenu i učinkovita provedba tih propisa odgovarajuću mjeru za sprečavanje i sankcioniranje zlouporaba uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

Potpisi