



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

26. veljače 2015.\*

„Povreda obveze države članice – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum ETUC, UNICE i CEEP o ugovorima o radu na određeno vrijeme – Osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima – Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme – Članak 5.1. – Mjere za sprečavanje primjene uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme – Pojam ‚objektivnih razloga‘ kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora“

U predmetu C-238/14,

povodom tužbe zbog povrede obveze države članice, podnesene 13. svibnja 2014., na temelju članka 258. UFEU-a,

**Europska komisija**, koju zastupaju J. Enegren i D. Martin, u svojstvu agenata, s izabranom adresom za dostavu u Luxembourg,

tužitelj,

protiv

**Velikog Vojvodstva Luksemburg**, koje zastupa D. Holderer, u svojstvu agenta,

tuženik,

SUD (treće vijeće),

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

nezavisni odvjetnik: P. Mengozzi,

tajnik: V. Tourrès, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez njegovog mišljenja,

donosi sljedeću

\* jezik postupka: francuski

## Presudu

- 1 Svojom tužbom Europska komisija zahtijeva od Suda da utvrdi da je, time što je držalo na snazi iznimke od mjera za sprečavanje zlouporabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme koje su sklopile osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, Veliko Vojvodstvo Luksemburg povrijedilo svoje obveze iz članka 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, zaključenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), koji se nalazi u Prilogu 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.).

## Pravni okvir

### *Pravo Unije*

- 2 Članak 1. Direktive 1999/70 određuje da je njezina svrha „staviti na snagu Okvirni sporazum [...], koji je u Prilogu ovoj Direktivi, zaključen [...] između općih međusektorskih organizacija (ETUC, UNICE, CEEP)“.
- 3 Točke 6. do 8. i 10. uvodnih izjava Okvirnog sporazuma navode:
  - „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 svojstveni za zapošljavanje u pojedinim sektorima, zanimanjima i djelatnostima koji mogu odgovarati poslodavcima i radnicima;
- [...]
10. budući da se ovim Sporazumom od država članica i socijalnih partnera zahtijeva da sami uredie 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 i djelatnosti sezonske naravi“.
- 4 Na temelju članka 1. Okvirnog sporazuma, jedna je od njegovih svrha ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.
- 5 Članak 5. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Mjere za sprečavanje zlouporaba“, navodi:
  - „1. Kako bi se spriječile zlouporabe, 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 zlouporaba, 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.“

### *Luksemburško pravo*

#### Zakon o radu

- 6 Članak L. 121-2 Zakona o radu, koji se nalazi u odjeljku 1. glave 1. poglavlja II. tog zakona, naslovljen „Opće odredbe“, predviđa:

„Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Međutim, u slučajevima i pod uvjetima iz glave 3. ovog poglavlja, on pri sklapanju može sadržavati unaprijed utvrđen rok ili rok koji proizlazi iz obavljanja određenog predmeta zbog kojega je sklopljen.“

- 7 Članak L. 122-1 tog zakona, koji se nalazi u odjeljku 1. glave II. poglavlja II., naslovljen „Uporaba ugovora o radu na određeno vrijeme“, određuje:

„(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može biti sklopljen za obavljanje precizno određenog zadatka koji nije trajan; može imati za predmet trajno popunjavanje radnog mjesta u vezi s uobičajenom i stalnom djelatnošću poduzetnika.

(2) Kao precizno određeni zadaci koji nisu trajni u smislu odredaba stavka 1. osobito se smatraju:

- 1. zamjena privremeno odsutnog zaposlenika ili zaposlenika čiji je ugovor o radu prekinut zbog razloga koji nije kolektivni radni spor ili nedostatka posla zbog ekonomskih ili vremenskih razloga, kao i zamjena zaposlenika s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme čije je radno mjesto slobodno do stupanja na radno mjesto zaposlenika koji zamjenjuje onoga čiji je ugovor prestao;
- 2. zaposlenje sezonskog karaktera određeno uredbom velikog vojvode;
- 3. zaposlenje u određenim sektorima u kojima zbog naravi djelatnosti koja se obavlja ili privremene naravi takvih poslova postoji ustaljena praksa da se ne primjenjuju ugovori na neodređeno vrijeme, popis kojih sektora i poslova se utvrđuje uredbom velikog vojvode;
- 4. obavljanje povremenih i trenutačno određenih zadataka koji ne ulaze u tekuću djelatnost poduzeća;
- 5. obavljanje precizno određenih zadataka koji nisu trajni u slučaju privremenog i iznimnog povećanja djelatnosti poduzeća ili u slučaju započinjanja ili širenja djelatnosti poduzeća;
- 6. obavljanje hitnih radova koji su nužni za sprečavanje nezgoda, popravke nedostataka u materijalu, organizaciju mjera za spašavanje opreme ili građevina poduzetnika kako bi se izbjegla svaka šteta poduzetniku ili njegovom osoblju;

7. zaposlenje nezaposlenih osoba prijavljenih u Agenciji za razvoj zapošljavanja, kao dio mjera uvođenja ili ponovnog uvođenja na tržište rada, ili nezaposlenih osoba koje ispunjavaju uvjete za mogućnost zapošljavanja kroz ugovore na određeno vrijeme, određene uredbom velikog vojvode nakon mišljenja Conseil d'État i odobrenja konferencije predsjednika zastupničkog doma. Kriteriji kojima se određuju kategorije nezaposlenih osoba uzimaju u obzir osobito starost, obrazovanje i trajanje prijave nezaposlene osobe kao i socijalni kontekst u kojima se ona razvija;
8. zaposlenje namijenjeno olakšavanju zapošljavanja određenih kategorija tražitelja zaposlenja;
9. zaposlenje kojim poslodavac zaposleniku osigurava dodatno stručno osposobljavanje.

[...]

(3) Iznimno od prethodnih stavaka 1. i 2., ugovorima o radu na određeno vrijeme mogu se smatrati i:

[...]

2. ugovori o radu koje sklope osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, kako su definirane člankom 3. zakona izmijenjenog 30. srpnja 1999. o a) statusu samostalnih profesionalnih umjetnika i b) promicanju umjetničkog stvaralaštva, bilo putem poduzetnika koji se bave dramskim umjetnostima ili u okviru filmske, audiovizualne, kazališne ili glazbene proizvodnje.

[...]“

- 8 Članak L. 122-3 navedenog zakona, koji se nalazi u odjeljku 3. glave II. poglavlja II., naslovljen „Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme“, predviđa:

„(1) Ugovor sklopljen na određeno vrijeme treba sadržavati unaprijed utvrđen rok.

Ne treba sadržavati unaprijed utvrđen rok kad je sklopljen u sljedećim slučajevima:

1. zamjena odsutnog zaposlenika ili zaposlenika čiji je ugovor o radu prekinut iz razloga koji nije kolektivni radni spor, ili zamjene zaposlenika čije je radno mjesto nepopunjeno prije stupanja na radno mjesto njegova sljednika;
2. sezonsko zaposlenje;
3. zaposlenje u određenim sektorima u kojima postoji ustaljena praksa nesklapanja ugovora na neodređeno vrijeme zbog naravi djelatnosti koja se obavlja ili privremene naravi takvih poslova.

Kad u takvim slučajevima ugovor ne sadrži točan rok, treba biti sklopljen u najkraćem trajanju i prestaje povratkom odsutnog zaposlenika ili obavljanjem predmeta radi kojega je sklopljen.

[...]“

- 9 Članak L. 122-4 istog zakona, koji se nalazi u odjeljku 3., glasi kako slijedi:

„(1) Uz iznimku sezonskih ugovora, trajanje ugovora sklopljenog na određeno vrijeme iz članka L. 122-1 ne može za istog zaposlenika prijeći dvadesetčetiri mjeseca, uključujući obnavljanja.

[...]“

- 10 Članak L. 122-5 Zakona o radu, koji se nalazi u odjeljku 4. glave II. poglavlja II., naslovljen „Obnavljanje ugovora sklopljenog na određeno vrijeme“, predviđa:

„(1) Ugovor koji je sklopljen na određeno vrijeme može biti obnovljen dva puta na određeno vrijeme.

Načelo obnavljanja i/ili uvjeti obnavljanja trebaju biti predmet klauzule prvotnog ugovora o radu ili naknadnih izmjena tog ugovora.

U nedostatku pisanog oblika koji je sukladan s ovom odredbom, pretpostavlja se da je obnovljeni ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, jer nije dopušteno dokazivati suprotno.

[...]

(3) Kao iznimka od odredbi ovog članka, više od dva puta mogu se obnavljati, čak i za razdoblje koje prelazi dvadesetčetiri mjeseca, a da se pritom ne smatraju ugovorima o radu na neodređeno vrijeme, ugovori o radu na određeno vrijeme koje su sklopile:

[...]

2. osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, kako su definirane člankom 4. zakona izmijenjenog 30. srpnja 1999. o a) statusu samostalnih profesionalnih umjetnika i b) promicanju umjetničkog stvaralaštva;

[...]“

- 11 Članak L. 122-6 ovoga zakona, koji se nalazi u odjeljku 5. glave II. poglavlja II., naslovljen „Sljedništvo ugovora“, određuje:

„Ako se radni odnos nastavi nakon isteka roka ugovora na određeno vrijeme, postaje ugovor o radu na neodređeno vrijeme.“

Izmijenjeni zakon od 30. srpnja 1999.

- 12 Zakon od 30. srpnja 1999. o a) statusu samostalnih profesionalnih umjetnika i osoba privremeno zaposlenih u dramskim umjetnostima i b) promicanju umjetničkog stvaralaštva izmijenjen je zakonom od 26. svibnja 2004. (u daljnjem tekstu: izmijenjeni zakon od 30. srpnja 1999.) Članak 3. izmijenjenog zakona od 30. srpnja 1999., naslovljen „Stjecanje statusa profesionalnog umjetnika“, predviđa:

„Status samostalnog profesionalnog umjetnika može se steći pisanim zahtjevom upućenim ministru nadležnom za kulturu (u daljnjem tekstu: ministar). Taj zahtjev pridružen je spisu čiji je sadržaj određen uredbom velikog vojvode.

Ministar će, uz mišljenje savjetodavne komisije ustanovljene ovim zakonom, dodijeliti status osobama koje ispunjavaju kriterije određene ovim zakonom tijekom najmanje tri godine koje neposredno prethode njihovom zahtjevu.

Najmanje razdoblje od tri godine koje neposredno prethode zahtjevu smanjeno je na dvanaest mjeseci za osobe koje mogu podnijeti službenu diplomu izdanu nakon specijalističkog obrazovanja u disciplinama koja su obuhvaćena ovim zakonom.

Takvo stjecanje vrijedi dvadesetčetiri mjeseca. Nakon isteka tog vremena, može se obnoviti pisanim zahtjevom upućenim ministru. Ministar će, uz mišljenje savjetodavne komisije, obnoviti priznanje osobama koje ispunjavaju kriterije određene ovim zakonom od njihova priznanja kao samostalnog

profesionalnog umjetnika. Prije donošenja takve odluke, ministar može, uz mišljenje savjetodavne komisije, odlučiti da dio ili cijeli novi spis naveden u prvom stavku ovoga članka treba podnijeti podnositelj.

Protiv odluke ministra može se podnijeti tužba za poništenje.“

- 13 Članak 4. izmijenjenog zakona od 30. srpnja 1999., naslovljen „Definicija osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima“, glasi kako slijedi:

„Osoba privremeno zaposlena u dramskim umjetnostima je umjetnik ili tehničar na setu koji obavlja svoju djelatnost uglavnom za račun poduzetnika koji se bavi dramskim djelatnostima ili, među ostalim, u okviru filmske, audiovizualne, kazališne ili glazbene proizvodnje i koji pruža svoje usluge za plaću, honorare ili naknadu na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o djelu.“

### **Predsudski postupak**

- 14 Komisija je 12. ožujka 2009. Velikom Vojvodstvu Luksemburg uputila dopis kojim je pozvala tu državu članicu da razjasni kad je riječ o zakonu o radu, u odnosu na Okvirni sporazum, određena pitanja luksemburškog prava koja se odnose, kao prvo, na nedostatak definicije pojma „usporedivi radnik zaposlen na neodređeno vrijeme“, kao drugo, na iznimke mjera za sprečavanje zlouporaba uzastopnih ugovora na određeno vrijeme i, kao treće, na nepostojanje obveze poslodavaca da pružaju informacije o mogućnostima zaposlenja radnicima zaposlenima na temelju ugovora na određeno vrijeme.
- 15 Budući da na to pismo nije odgovoreno, Komisija je 1. listopada 2010. Velikom Vojvodstvu Luksemburg uputila pismo opomene. Dopisom od 20. prosinca 2010. ta država članica odgovorila je na Komisijino pismo.
- 16 Budući da je bila samo djelomično zadovoljna odgovorom Velikog Vojvodstva Luksemburg, Komisija je 1. listopada 2012. uputila ponovljeno pismo opomene u kojem je navela kako smatra da odustaje od prvog prigovora. Nasuprot tome, što se tiče drugog prigovora, navedena institucija ocijenila je da odgovor luksemburških tijela nije spomenuo na koji su način ugovori o radu za te dvije kategorije radnika, to jest za istraživačko osoblje zaposleno na luksemburškom sveučilištu i osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, podvrgnuti ograničenjima obnavljanja kako bi se spriječila zlouporaba uzastopnih ugovora na određeno vrijeme. Komisija je također ponovno iznijela treći prigovor u vezi s nepostojanjem obveze poslodavaca da pružaju informacije o mogućnostima zaposlenja radnicima zaposlenima na temelju ugovora na određeno vrijeme.
- 17 Budući da je dodatno pismo opomene ostalo bez odgovora, Komisija je 26. travnja 2013. Velikom Vojvodstvu Luksemburg uputila obrazloženo mišljenje u kojem je ostala pri svojem drugom i trećem prigovoru. Veliko Vojvodstvo Luksemburg odgovorilo je na to obrazloženo mišljenje 10. srpnja 2013.
- 18 Komisija je, nezadovoljna odgovorom te države članice, odlučila podnijeti ovu tužbu.

### **O tužbi**

#### *Argumentacija stranaka*

- 19 Najprije, Komisija skreće pozornost Sudu na ograničenje predmeta njezine tužbe na sadržaj obrazloženog mišljenja u kojem ona odustaje od prigovora koji se odnose na, s jedne strane, istraživačko osoblje koje radi na luksemburškom sveučilištu i, s druge strane, nepostojanje obveze poslodavaca da pružaju informacije radnicima zaposlenima na temelju ugovora na određeno vrijeme o mogućnostima zaposlenja u njihovu poduzeću, s obzirom na to da su luksemburška tijela utvrdila da

navedene osobe uživaju zaštitu od zlouporabe ugovora o radu na određeno vrijeme te su dostavila Komisiji zakonske odredbe na temelju kojih je prestala povreda koja se tiče navedene obveze informiranja.

- 20 Ova tužba stoga se odnosi isključivo na povredu obveze Velikog Vojvodstva Luksemburg na temelju članka 5. Okvirnog sporazuma u mjeri u kojoj je ta država članica ostavila na snazi iznimke od mjera kojima je cilj spriječiti zlouporabu uzastopnih ugovora na određeno vrijeme s osobama koje su privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima.
- 21 Komisija navodi da je članak 5. Okvirnog sporazuma, koji država članicama nalaže usvajanje mjera za sprečavanje zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, prenesen u luksemburško pravo člankom L. 122-4 Zakona o radu, koji u stavku 1. određuje da „osim ugovora sezonskog karaktera, trajanje ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme na osnovi članka L. 122-1 ne može za istoga zaposlenika prijeći dvadesetčetiri mjeseca, uključujući obnavljanja“. Članak L. 122-5 toga zakona, međutim, u stavku 3. predviđa da, „kao iznimka od odredbi ovog članka, više od dva puta mogu se obnavljati, čak i za razdoblje koje prelazi dvadesetčetiri mjeseca, a da se pritom ne smatraju ugovorima o radu na neodređeno vrijeme, ugovori o radu na određeno vrijeme koje su sklopile [...] 2. osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, kako su definirane člankom 4. [izmijenjenog zakona od 30. srpnja 1999.]“.
- 22 Komisija navodi da, kad je riječ o osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima, luksemburško pravo ne predviđa nijedan objektivni razlog za sprečavanje zlouporaba uzastopnih ugovora na određeno vrijeme. U odgovoru na pismo opomene Veliko Vojvodstvo Luksemburg samo je tvrdilo da ugovori sklopljeni s osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima, na temelju članka L. 122-5 Zakona o radu, „u svim slučajevima podliježu ograničenjima postavljenima stavcima 1. i 2.“. Međutim, Komisija tvrdi da su na temelju tih odredaba, upravo suprotno, osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima isključene od svake zaštite. Naime, kad je riječ o tim radnicima, ugovori koji su u skladu sa spomenutim odredbama nisu bili podvrgnuti ni zahtjevu kojim se traži postojanje objektivnog razloga koji opravdava obnavljanje tih ugovora na određeno vrijeme, ni ograničenju broja obnavljanja tih ugovora, ni ograničenju cjelokupnog trajanja navedenih ugovora.
- 23 U odgovoru na obrazloženo mišljenje Veliko Vojvodstvo Luksemburg izmijenilo je narav svoje argumentacije tvrdeći da „za osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima valja utvrditi da se radi o sektorskoj djelatnosti u kojoj postoji stalna praksa da se zbog naravi djelatnosti koje se izvode i privremenog karaktera tih zaposlenja ne primjenjuju ugovori na neodređeno vrijeme“. Komisija je, upravo uzimajući u obzir luksemburško zakonodavstvo, osporila tu analizu.
- 24 Kao prvo, Komisija ističe da je u tekstu glave II. poglavlja II. Zakona o radu, koji se odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme, naglašeno da je za rad osoba privremeno zaposlenih u dramskim umjetnostima priznato da ne uključuje nužno obavljanje precizno određenih i privremenih zadataka. Naime, stavak 1. članka L.122-1 toga zakona utvrđuje pravilo prema kojem se ugovori na određeno vrijeme iznimno mogu sklopiti za obavljanje precizno određenih i privremenih zadataka, dok stavak 2. tog članka navodi više primjera primjene tog pravila. Nasuprot tome, stavak 3. navedenog članka, „iznimno od prethodnih stavaka 1. i 2“, određuje da osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima mogu također sklopiti ugovore na određeno vrijeme. Komisija smatra da iz toga logično proizlazi da članak L. 122-1 stavak 3. tog zakona dopušta sklapanje ugovora na određeno vrijeme s osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima za izvršenje općenitijih i/ili trajnih ili stalnih zadataka.
- 25 Kao drugo, Komisija tvrdi da članak 4. izmijenjenog zakona od 30. srpnja 1999. kao jedini kriterij za definiciju „osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima“ sadržava upućivanje na vrstu ugovornih odnosa a da pritom ne uzima u obzir stvarnu narav obavljenih djelatnosti. Takva definicija stoga dopušta zapošljavanje osoba privremeno zaposlenih u dramskim umjetnostima u okolnostima koje nisu privremene naravi.

- 26 U tom smislu Komisija navodi da, čak i ako je za većinu osoba privremeno zaposlenih u dramskim umjetnostima zaposlenje na temelju uzastopnih ugovora na određeno moguće opravdati objektivnim razlozima, tj. činjenicom da su ugovori sklopljeni u vezi s određenim projektom u sektoru dramskih umjetnosti, mnogi se radnici, kao što su stalni članovi orkestra ili članovi osnovnog ansambla u kazalištu ili u televizijskoj postaji, zapošljavaju za stalno. Takvi radnici u skladu s luksemburškim pravom također bi bili „osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima“ jer ugovorni odnos s njihovim poslodavcem udovoljava kriterijima predviđenima u izmijenjenom zakonu od 30. srpnja 1999.
- 27 Posljedično, Komisija smatra da definicija osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima prema luksemburškom pravu ne zahtijeva postojanje objektivnih razloga koji opravdavaju obnavljanje ugovora na određeno vrijeme u smislu članka 5.1. točke (a) Okvirnog sporazuma i da stoga ne postoji nijedan element na temelju kojeg bi se moglo razlikovati osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima koje su stalno zaposlene od radnika koji obavljaju svoju djelatnost u drugim gospodarskim sektorima u kojima također postoji velika promjenjivost obujma posla.
- 28 Veliko Vojvodstvo Luksemburg osporava postojanje povrede obveze koja mu se stavlja na teret.
- 29 Najprije, ta država članica, kad je riječ o području primjene članka L. 122-5 stavka 3. Zakona o radu, osporava Komisijinu tvrdnju prema kojoj su stalno zaposleni radnici u sektoru dramskih umjetnosti „osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima“ u smislu luksemburškog prava jer udovoljavaju kriterijima predviđenima izmijenjenim zakonom od 30. srpnja 1999. Veliko Vojvodstvo Luksemburg navodi da radnik, kako bi imao takav status, treba nužno obavljati svoju djelatnost u sektoru dramskih umjetnosti. Sam izraz „osoba privremeno zaposlena u dramskim umjetnostima“ implicira da su razdoblja zaposlenosti prekidana razdobljima neaktivnosti. Stoga ta država članica smatra da u praksi osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima sudjeluju u individualnim projektima koji su vremenski ograničeni, kao što je to izvedba filmskog djela ili kazališne predstave.
- 30 Takvu ocjenu potvrđuje činjenica da se pomoći dodijeljene osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima u slučaju nedobrovoljne neaktivnosti, na temelju članka 7. tog zakona, izračunavaju na dnevnoj osnovi, u odnosu na broj dana neaktivnosti između dvaju projekata, kao i činjenica da se knjižicom osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, predviđenom u članku 8. navedenog zakona, bilježe djelatnosti koje radnik obavlja na dnevnoj osnovi. U tim uvjetima, tekst članka 4. istog zakona, prema kojem stalni radnik u dramskim umjetnostima također ima status „osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima“, nema smisla.
- 31 Osim toga, članak 2. uredbe velikog vojvode od 11. srpnja 1989. o primjeni članaka L. 122-1, L. 122-4, L. 121-5 i L.125-8 Zakona o radu izričito nabraja sektore djelatnosti, uključujući i onaj dramskih umjetnika, u kojima se ugovori o radu na određeno vrijeme mogu sklopiti za zaposlenja u kojima postoji stalna praksa da se, zbog naravi djelatnosti koja se obavlja i privremenog karaktera takvih zaposlenja, ne primjenjuju ugovori o radu na neodređeno vrijeme.
- 32 Veliko Vojvodstvo Luksemburg naglašava da se članak L.122-5 stavak 3. Zakona o radu temelji na socijalnom poretku. Naime, iz pripremnih akata zakona od 26. svibnja 2004., kojim se mijenja zakon od 30. srpnja 1999. o a) statusu samostalnog umjetnika i osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima i b) promicanju umjetničkog stvaralaštva, proizlazi da je, s obzirom na to da sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme može biti teško za osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima i da je zbog *freelance* statusa samozaposlene osobe kojem pribjegava velik broj umjetnika i tehničara to često izvor nesigurnih i nejasnih pravnih položaja, svrha navedene odredbe Zakona o radu bila pružanje tom specifičnom sektoru mogućnosti višekratnog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, koje bi zaposlenicima davalo jamstva i prednosti, među ostalim, socijalne sigurnosti, na koje *freelance* samozaposlene osobe nemaju pravo.

- 33 Naposljetku, Veliko Vojvodstvo Luksemburg priznaje da luksemburško pravo ne određuje ukupno najdulje trajanje – u smislu članka 5.1. točke (b) Okvirnog sporazuma – kad je riječ o uzastopnim ugovorima o radu na određeno vrijeme koje su sklopile osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, u smislu članka 4. izmijenjenog zakona od 30. srpnja 1999., ni ograničenja broja obnavljanja tih ugovora, u smislu članka 5.1. točke (c) Okvirnog sporazuma. Nasuprot tome, prema mišljenju te države članice, koja se poziva na presudu Márquez Somohano (C-190/13, EU:C:2014:146, t. 45.), položaj takvih radnika karakteriziran je postojanjem „objektivnih razloga“ u smislu članka 5.1. točke (a) Okvirnog sporazuma i sudske prakse Suda. Osobito, navedeni radnici sudjeluju u pojedinačnim projektima koji su vremenski ograničeni i iz mogućnosti obnavljanja ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnicima koju ima poslodavac proizlaze određena fleksibilnost i socijalne prednosti. Komisija priznaje da je činjenica da rad na osnovi pojedinačnih projekata predstavlja objektivni razlog koji može opravdati pribjegavanje uzastopnim ugovorima o radu na određeno vrijeme. U tom smislu Veliko Vojvodstvo Luksemburg podsjeća da je Sud u presudi Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39, t. 56.) presudio da, kad objektivni razlog proizlazi iz posebne naravi zadataka koje treba obaviti, činjenica da poslodavac mora iznova pribjeći zapošljavanju zaposlenika ugovorima o radu na određeno vrijeme ne znači nepostojanje takvog objektivnog razloga u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma ni postojanje zlouporabe u smislu toga članka.

### *Ocjena Suda*

- 34 Komisija prigovara Velikom Vojvodstvu Luksemburg da je povrijedilo obveze koje ima na temelju članka 5. Okvirnog sporazuma jer u luksemburškom pravu ne postoji nijedna mjera za sprečavanje zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme koja se odnosi na osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima.
- 35 Valja podsjetiti da je svrha članka 5.1. Okvirnog sporazuma provedba ciljeva tog sporazuma, tj. ograničiti pribjegavanje uzastopnim ugovorima o radu ili radnim odnosima na određeno vrijeme koji se mogu smatrati kao mogući izvor zlouporaba na štetu radnika, tako da predviđa određeni broj zaštitnih odredaba namijenjenih izbjegavanju nesigurnosti položaja zaposlenika (vidjeti presudu Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 72. i navedenu sudsku praksu).
- 36 Naime, kako to i proizlazi iz drugog stavka preambule Okvirnog sporazuma kao i točaka 6. i 8. njegovih uvodnih izjava, stabilnost zaposlenja zamišljena je kao važan element zaštite radnika, iako u određenim okolnostima ugovori o radu na određeno vrijeme mogu odgovarati potrebama i poslodavaca i radnika (presuda Mascolo i dr., EU:C:2014:2401, t. 73. i navedena sudska praksa).
- 37 Prema tome, stavak 5.1. Okvirnog sporazuma zahtijeva od država članica, u cilju sprečavanja zlouporaba uzastopnih ugovora o radu 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 obnavljanje takvih ugovora ili radnih odnosa, najdulje ukupno trajanje tih uzastopnih ugovora ili radnih odnosa i broj njihovih obnavljanja (presuda Mascolo i dr., EU:C:2014:2401, t. 74. i navedena sudska praksa).
- 38 Države članice raspolazu marginom prosudbe zato što mogu izabrati 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 (presuda Mascolo i dr., EU:C:2014:2401, t. 75. i navedena sudska praksa).

- 39 Tako članak 5.1. Okvirnog sporazuma određuje državama članicama opći cilj sprečavanja takvih povreda, pri čemu im se prepušta izbor sredstava za ostvarenje tog cilja pod uvjetom da ne dovode u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma (presuda Mascolo i dr., EU:C:2014:2401, t. 76. i navedena sudska praksa).
- 40 Međutim, kako proizlazi iz članka 5.1. Okvirnog sporazuma i u skladu s trećim stavkom preambule kao i točkama 8. i 10. uvodnih izjava tog sporazuma, države članice u okviru njegove provedbe imaju mogućnost, pod uvjetom da je ona objektivno opravdana, uzeti u obzir posebne potrebe koje se odnose na sektore s posebnim djelatnostima i/ili kategorijama radnika u pitanju (vidjeti u tom smislu presudu Mascolo i dr., EU:C:2014:2401, t. 70. i navedenu sudsku praksu).
- 41 U ovom predmetu nije sporno da nacionalno zakonodavstvo u pitanju omogućava zaposlenje osoba privremeno zaposlenih u dramskim umjetnostima u okviru uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme a da pritom ne predviđa nijednu mjeru koja bi ograničila najdulje ukupno trajanje tih ugovora ili broj obnavljanja, sukladno članku 5.1. točkama (a) i (b) Okvirnog sporazuma. Osobito, kako proizlazi iz samog teksta članka L. 122-5 stavka 3. Zakona o radu, ugovori o radu na određeno vrijeme koje su sklopile osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, kako su definirane člankom 4. izmijenjenog zakona od 30. srpnja 1999., mogu biti obnovljeni više od dva puta, čak i kada ukupno trajanje prelazi dvadesetčetiri mjeseca, a da se pritom ne smatraju ugovorima o radu na neodređeno vrijeme. Nije sporno da takva odredba, kad je riječ o osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima, ne sadržava jednakovrijedne zakonske mjere kao što su one navedene u članku 5.1. Okvirnog sporazuma.
- 42 U tim uvjetima važno je da je obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih s takvim radnicima opravdano „objektivnim razlogom“ u smislu članka 5.1. točke (a) Okvirnog sporazuma.
- 43 Kako je i navedeno u uvodnoj izjavi 7. Okvirnog sporazuma i kako proizlazi iz točke 37. ove presude, stranke potpisnice Okvirnog sporazuma stvarno su smatrale da je uporaba ugovora o radu na određeno vrijeme temeljena na objektivnim razlozima sredstvo sprečavanja zlorabiranja (presuda Mascolo i dr., EU:C:2014:2401, t. 86. i navedena sudska praksa).
- 44 Kad je riječ o pojmu „objektivni razlozi“, Sud je već presudio da ga treba razumjeti tako da se odnosi na točne i konkretne okolnosti koje karakteriziraju određenu djelatnost i da je u takvom posebnom kontekstu opravdana primjena uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Takve okolnosti mogu proizlaziti, među ostalim, iz posebne naravi zadataka za čije su obavljanje takvi ugovori sklopljeni i njima svojstvenih karakteristika ili su, ovisno o slučaju, posljedica ostvarenja legitimnog cilja socijalne politike države članice (presuda Mascolo i dr., EU:C:2014:2401, t. 87. i navedena sudska praksa).
- 45 S druge strane, nacionalna odredba kojom se zakonom ili drugim propisom na općenit i apstraktan način samo dopušta uporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme nije u skladu sa zahtjevima navedenima u prethodnoj točki ove presude. Takva odredba, koja je čisto formalne prirode, ne omogućuje utvrđivanje objektivnih i transparentnih kriterija radi provjere odgovara li obnavljanje takvih ugovora stvarnoj potrebi, je li primjereno za postizanje traženog cilja i potrebno u tu svrhu. Takva odredba sadrži, dakle, stvarnu opasnost od mogućih zlorabiranja te vrste ugovora i stoga nije u skladu s ciljem i korisnim učinkom Okvirnog sporazuma (presuda Mascolo i dr., EU:C:2014:2401, t. 88. i navedena sudska praksa).
- 46 U ovom slučaju, što se tiče tvrdnje Velikog Vojvodstva Luksemburg prema kojoj osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima u smislu luksemburškog prava stvarno sudjeluju u individualnim projektima koji nisu vremenski ograničeni, valja istaknuti da, čak i ako se pretpostavi da takvi projekti predstavljaju privremene potrebe pri zapošljavanju i da takve potrebe mogu predstavljati „objektivne razloge“ koji opravdavaju obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme u smislu članka 5.1. točke (a) Okvirnog sporazuma, ta država članica nije pojasnila zašto navedeno nacionalno

zakonodavstvo zahtijeva da osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima obavljaju svoju djelatnost u okviru takvih projekata. Nasuprot tome, kako je istaknula Komisija, iz samog teksta definicije pojma „osoba privremeno zaposlena u dramskim umjetnostima“, koja se nalazi u članku 4. izmijenjenog zakona od 30. srpnja 1999., proizlazi da se ona ne odnosi na to je li narav djelatnosti takvih radnika privremena ili nije.

- 47 Osim toga, kako navodi Komisija, tvrdnja prema kojoj je svaka osoba privremeno zaposlena u dramskim umjetnostima u smislu luksemburškog prava zaposlena za obavljanje projekata privremene naravi suprotna je samom tekstu članka L. 122-1 Zakona o radu. Naime, kako proizlazi iz točaka 7. i 23. ove presude, stavak 1. tog članka određuje pravilo prema kojem ugovori o radu na određeno vrijeme iznimno mogu biti sklopljeni za obavljanje precizno određenih zadataka koji nisu trajni. Stavak 2. navedenog članka navodi više primjera uporabe tog pravila, među kojima je i „zaposlenje u određenim sektorima u kojima zbog naravi djelatnosti koja se obavlja ili privremene naravi takvih poslova postoji ustaljena praksa da se ne primjenjuju ugovori na neodređeno vrijeme, popis kojih sektora i poslova se utvrđuje uredbom velikog vojvode“. Nasuprot tome, stavak 3. tog članka određuje da ugovori o radu na određeno vrijeme mogu biti također sklopljeni u slučaju osoba privremeno zaposlenih u dramskim umjetnostima, „iznimno od prethodnih stavaka 1. i 2.“.
- 48 Iz toga slijedi da zadaci povjereni osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima ne trebaju udovoljavati kriterijima u vezi s određenošću i privremenošću, koji su određeni člankom L. 122-1 Zakona o radu, i da, prema tome, djelatnost koju obavljaju takvi radnici nije privremena. Stoga valja utvrditi da luksemburško zakonodavstvo u pitanju ne sprečava zakonodavca da sklopi uzastopne ugovore o radu s osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima kako bi udovoljio stalnim i trajnim potrebama za radnicima.
- 49 Takav zaključak nije moguće dovesti u pitanje argumentom, navedenim u točki 30. ove presude, koji se odnosi na odredbe uredbe velikog vojvode od 11. srpnja 1989. Tim argumentom Veliko Vojvodstvo Luksemburg isključivo tvrdi da ta uredba dopušta sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme u sektoru dramskih umjetnika kako bi se popunila radna mjesta za koja postoji stalna praksa da se ne primjenjuju ugovori o radu na neodređeno vrijeme zbog privremenog karaktera takvih zaposlenja. Ta država članica, međutim, nije objasnila na koji način ta uredba utječe na područje primjene ili tumačenje iznimke predviđene člankom L. 122-1 stavkom 3. Zakona o radu koji, kao što to proizlazi iz točaka 7., 46. i 47. ove presude, dopušta poslodavcima zapošljavanje osoba privremeno zaposlenih u dramskim umjetnostima na osnovi ugovora o radu na određeno vrijeme također za zadatke koji nisu privremene naravi. Pravni položaj osoba privremeno zaposlenih u dramskim umjetnostima koji proizlazi iz odredaba nacionalnog prava u pitanju, kako su predstavljene Sudu, ne udovoljava zahtjevima jasnoće i preciznosti kakve trebaju imati nacionalne mjere za prenošenje (vidjeti u tom smislu presudu Komisija/Španjolska, C-151/12, EU:C:2013:690, t. 33. i navedena sudska praksa).
- 50 U tim uvjetima, čak i pod pretpostavkom da nacionalno zakonodavstvo u pitanju ide za ciljem na koji se poziva Veliko Vojvodstvo Luksemburg, to jest za ostvarivanjem određene fleksibilnosti kao i socijalnih prednosti osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima, nudeći njihovim poslodavcima mogućnost zapošljavanja tih radnika iznova na osnovi ugovora o radu na određeno vrijeme, takav cilj nije u skladu s člankom 5.1. točkom (a) Okvirnog sporazuma jer ne dopušta dokazivanje postojanja preciznih i konkretnih okolnosti koje karakteriziraju djelatnost u pitanju te stoga u tom posebnom kontekstu opravdaju primjenu uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu sa sudsom praksom navedenom u točki 44. ove presude.
- 51 Iako, kako je to već istaknuto u točki 40. ove presude, država članica doista može pri provedbi članka 5.1. Okvirnog sporazuma uzeti u obzir posebne potrebe specifičnog sektora, takvo pravo ne može se razumjeti tako da joj omogućuje da u vezi s tim sektorom ne poštuje obvezu usvajanja prikladnih mjera kako bi se spriječila i, ovisno o slučaju, sankcionirala zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, činjenica da se državi članici omogućuje da se poziva na cilj kao što je fleksibilnost koja proizlazi iz primjene ugovora o radu na određeno vrijeme kako ne bi poštovala

tu obvezu, bila bi u suprotnosti s jednim od ciljeva za kojima ide Okvirni sporazum, navedenima u točkama 35. i 36. ove presude, to jest stabilnosti zaposlenja kao jednog od važnih elemenata zaštite radnika, i također bi mogla znatno smanjiti kategorije osoba na koje se mogu primijeniti zaštitne mjere predviđene člankom 5. Okvirnog sporazuma.

- 52 Prema tome, valja utvrditi da iz dokaza koji su podneseni Sudu u okviru ovog predmeta proizlazi da navedeno luksemburško zakonodavstvo u pitanju, u suprotnosti sa sudskom praksom navedenom u točki 34. ove presude, ne sadržava mjere kojima se može spriječiti zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u smislu članka 5.1. Okvirnog sporazuma kad je riječ o osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima. Slijedom toga, valja smatrati da je tužba koju je podnijela Komisija osnovana.
- 53 S obzirom na sva prethodna razmatranja, valja utvrditi da je, time što je ostavilo na snazi iznimke od mjera za sprečavanje zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih s osobama privremeno zaposlenima u dramskim umjetnostima, Veliko Vojvodstvo Luksemburg povrijedilo svoje obveze na temelju članka 5. Okvirnog sporazuma.

### **Troškovi**

- 54 Na temelju članka 138. stavka 1. Poslovnika, stranka koja ne uspije u postupku dužna je, na zahtjev protivne stranke, snositi troškove. Budući da je Komisija postavila zahtjev da se Velikom Vojvodstvu Luksemburg naloži snošenje troškova i da je utvrđena povreda obveze, Velikom Vojvodstvu Luksemburg nalaže se snošenje troškova.

Slijedom navedenog, Sud (treće vijeće) proglašava i presuđuje:

- 1. Time što je ostavilo na snazi mjere za sprečavanje zlouporabe uzastopnih ugovora na određeno vrijeme koje su sklopile osobe privremeno zaposlene u dramskim umjetnostima, Veliko Vojvodstvo Luksemburg povrijedilo je svoje obveze na temelju članka 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, zaključenog 18. ožujka 1999., koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP.**
- 2. Velikom Vojvodstvu Luksemburg nalaže se snošenje troškova.**

Potpisi