



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (šesto vijeće)

21. studenoga 2018.\*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Opravdanje – Članak 5. – Mjere za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme – Novčana naknada u slučaju raskida ugovora o radu na neodređeno vrijeme zbog objektivnog razloga – Nepostojanje novčane naknade u slučaju isteka ugovora o radu radi zamjene na određeno vrijeme”

U predmetu C-619/17,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Supremo (Vrhovni sud, Španjolska), odlukom od 25. listopada 2017., koju je Sud zaprimio 3. studenoga 2017., u postupku

**Ministerio de Defensa**

protiv

**Ane de Diego Porras**

SUD (šesto vijeće),

u sastavu: J. Bonichot, predsjednik prvog vijeća, u svojstvu predsjednika šestog vijeća, A. Arabadjiev (izvjestitelj) i C. Fernlund, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za španjolsku vladu, A. Rubio González i A. Gavela Llopis, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, M. van Beek i N. Ruiz García, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnu odvjetnicu, da u predmetu odluči bez mišljenja,

donosi sljedeću

\* Jezik postupka: španjolski

## Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. i 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), sadržanog 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 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).
- 2 Taj je zahtjev upućen u okviru spora između Ministerio de Defensa (Ministarstvo obrane, Španjolska) i Ane de Diego Porras u vezi s određivanjem radnog odnosa kojim su stranke vezane i isplatom novčane naknade nakon raskida tog odnosa.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

- 3 Uvodna izjava 14. Direktive 1999/70 glasi:

„Stranke potpisnice željele su zaključiti Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, utvrđujući opća načela i minimalne zahtjeve za ugovore o radnim odnosima i radu na određeno vrijeme; potpisnice su iskazale želju za poboljšanjem kvalitete rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije te za uspostavljanjem okvira za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.”

- 4 U skladu s člankom 1. Direktive 1999/70, njezina je svrha „staviti na snagu Okvirni sporazum [...], zaključen [...] između općih međusektorskih organizacija (ETUC, UNICE i CEEP).”

- 5 Članak 2. prvi stavak te direktive predviđa:

„Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom [...], dok se od država članica zahtijeva da poduzmu sve potrebne mjere, kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti ostvarivanje rezultata predviđenih ovom Direktivom. [...]”

- 6 Drugi stavak preambule Okvirnog sporazuma glasi 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.”

- 7 Treći stavak te preambule navodi:

„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.”

8 Svrha Okvirnog sporazuma je, u skladu s njegovim člankom 1., s jedne strane, poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije i, s druge strane, ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

9 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;
2. ‚usporedivi radnik zaposlen na neodređeno vrijeme’ znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine [...].”

10 Članak 4. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Načelo nediskriminacije”, u stavku 1. predviđa:

„U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.”

11 Članak 5. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Mjere za sprečavanje zlouporaba”, navodi:

- „1. Kako bi 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 radnih 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.”

## Španjolsko pravo

- 12 Članak 15. stavak 1. texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (pročišćeni tekst Zakona o radu), donesenog na temelju Real Decreto Legislativo 1/1995 (Kraljevska zakonodavna uredba br. 1/1995) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.), u verziji koja je primjenjiva u trenutku nastanka činjenica iz glavnog postupka (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), glasi:
- „Ugovor o radu može se sklopiti na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u sljedećim slučajevima:
- (a) kada se radnika zapošljava radi dovršenja određenog posla, koji je samostalan i koji se može izdvojiti iz ukupnog poslovanja poduzetnika, čije je izvršenje, iako vremenski ograničeno, načelno vremenski neodređeno. [...]
  - (b) kada tržišne okolnosti, nakupljeni posao ili velika količina narudžbi to zahtijevaju, čak i u okviru redovnog poslovanja poduzetnika [...]
  - (c) u slučaju zamjene radnika koji imaju pravo zadržati svoje radno mjesto, pod uvjetom da se u ugovoru o radu precizira ime zamijenjenog radnika i razlog zamjene.”
- 13 Članak 15. stavak 3. Zakona o radu predviđa da se, u slučaju da su ugovori na određeno vrijeme sklopljeni protivno odredbama zakona, smatra da su sklopljeni na neodređeno vrijeme.
- 14 U skladu s člankom 15. stavkom 6. tog zakona, privremeni radnici i radnici zaposleni na određeno vrijeme uživaju ista prava kao i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme, ne dovodeći u pitanje posebnosti svake od ugovornih odredaba o raskidu ugovora o radu i izričitih zakonskih odredaba o ugovorima o stručnom osposobljavanju.
- 15 Članak 49. stavak 1. Zakona o radu predviđa:
- „1. Ugovor o radu prestaje:
- [...]
- (b) zbog razloga valjano navedenih u ugovoru, osim ako oni ne čine očitu zlouporabu prava od poslodavca;
  - (c) zbog isteka ugovorenog trajanja ugovora ili dovršenja posla ili usluge koji su predmet ugovora. Istekom ugovora, osim u slučaju ugovora radi zamjene i ugovora o stručnom osposobljavanju, radnik ima pravo na novčanu naknadu koja je jednaka razmjernom dijelu iznosa u visini plaće za dvanaest dana za svaku godinu radnog staža ili novčanu naknadu predviđenu, ovisno o slučaju, posebnim propisom koji se primjenjuje u tom području;
- [...]
- (l) zbog objektivnih razloga dopuštenih zakonom;
- [...]”
- 16 U skladu s člankom 52. Zakona o radu, „objektivni razlozi” na kojima se može temeljiti raskid ugovora o radu su, među ostalim, nesposobnost radnika za koju se saznalo ili koja je nastala nakon njegova stvarnog početka rada u poduzeću, nemogućnost radnikove prilagodbe na razumne tehničke promjene koje su izvršene na njegovu radnom mjestu; ekonomski, tehnički razlozi ili razlozi koji se odnose na

organizaciju ili proizvodnju, ako je broj ukinutih radnih mjesta manji od onoga koji je potreban da bi se prestanak ugovora o radu smatrao „kolektivnim otkazivanjem” te, u određenim slučajevima, ponavljanih izostanaka s posla, čak i ako su oni opravdani.

- 17 U skladu s člankom 53. stavkom 1. točkom (b) Zakona o radu, raskid ugovora o radu zbog jednog od razloga iz članka 52. tog zakona dovodi do isplate radniku, istodobno s pisanom obaviješću, novčane naknade u visini plaće za 20 dana za svaku godinu radnog staža, koja se računa razmjerno broju radnih mjeseci za razdoblja kraća od godine dana, i to najviše do dvanaest mjesečnih plaća.
- 18 Na temelju članka 56. stavka 1. Zakona o radu, u slučaju neopravdanog raskida ugovora o radu, poslodavac mora vratiti radnika na rad u poduzeće ili mu isplatiti novčanu naknadu u visini plaće za 33 dana za svaku godinu radnog staža.
- 19 Članak 4. stavak 1. Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Kraljevska uredba 2720/1998 kojom se provodi članak 15. Zakona o radu u području ugovora na određeno vrijeme) od 18. prosinca 1998. (BOE br. 7 od 8. siječnja 1999., str. 568.) određuje ugovor radi zamjene kao ugovor koji se sklapa radi zamjene radnika u poduzeću koji na temelju propisa, kolektivnog ugovora ili pojedinačnog sporazuma ima pravo zadržati svoje radno mjesto ili se može sklopiti radi privremenog popunjavanja radnog mjesta, i to za trajanja postupka zapošljavanja ili promaknuća radi trajnog popunjavanja tog mjesta.
- 20 U skladu s člankom 4. stavkom 2. te kraljevske uredbe, u ugovoru se, među ostalim, određuju zamijenjeni radnik i razlog zamjene ili radno mjesto koje će biti trajno popunjeno nakon postupka zapošljavanja ili promaknuća. Trajanje ugovora radi zamjene sklopljenog radi zamjene radnika u poduzeću koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto odgovara trajanju odsutnosti tog radnika. Trajanje ugovora radi zamjene sklopljenog za privremeno popunjavanje radnog mjesta tijekom postupka zapošljavanja ili promaknuća radi trajnog popunjavanja tog mjesta odgovara trajanju tog postupka. Ono ne može biti dulje od tri mjeseca, a kada taj najdulji rok istekne, ne može se sklopiti novi ugovor s istim predmetom. U postupcima zapošljavanja koje provodi javna uprava radi popunjavanja radnih mjesta, trajanje ugovora radi zamjene podudara se s navedenim postupcima, u skladu s onim što je predviđeno njihovim posebnim propisom.
- 21 Članak 8. stavak 1. te kraljevske uredbe određuje:
- „Ugovori na određeno vrijeme prestaju, nakon otkaza jedne ili druge strane, zbog sljedećih razloga:
- [...]
- (c) Ugovor radi zamjene prestaje u sljedećim slučajevima:
1. zbog vraćanja zamijenjenog radnika na radno mjesto;
  2. istekom roka određenog zakonom ili sporazumom za vraćanje radnika na radno mjesto;
  3. nestankom razloga za zadržavanje radnog mjesta;
  4. protekom roka od tri mjeseca u postupcima zapošljavanja ili promaknuća radi trajnog popunjavanja radnih mjesta ili roka koji se primjenjuje u postupcima zapošljavanja u javnoj upravi.”

### Glavni postupak i prethodna pitanja

- 22 A. de Diego Porras je od veljače 2003. bila zaposlena, na temelju više ugovora o radu radi zamjene, kao tajnica u različitim službama Ministarstva obrane. Posljednji ugovor o radu radi zamjene bio je sklopljen 17. kolovoza 2005. s ciljem zamjene Mayoral Fernández, oslobođene od izvršavanja radnih obveza na puno radno vrijeme kako bi obnašala mandat u sindikatu.

- 23 Na temelju Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Kraljevski dekret sa zakonskom snagom 20/2012 o mjerama čiji je cilj jamčiti proračunsku stabilnost i promicati konkurentnost) od 13. srpnja 2012. (BOE br. 168 od 14. srpnja 2012., str. 50428.) stavljena je izvan snage odluka o oslobodenju od izvršavanja radnih obveza M. Fernández.
- 24 Dopisom od 13. rujna 2012. A. de Diego Porras pozvana je da dođe potpisati raskid svojeg ugovora o radu s učinkom od 30. rujna 2012. kako bi se M. Fernández omogućio povratak na njezino radno mjesto s 1. listopada 2012.
- 25 A. de Diego Porras podnijela je 19. studenoga 2012. tužbu Juzgado de lo Social n° 1 de Madrid (Radni sud br. 1 u Madridu, Španjolska) kojom je osporila zakonitost svojeg ugovora o radu kao i uvjete njegova raskida.
- 26 Budući da je tužba bila odbijena odlukom od 10. rujna 2013., stranka je podnijela žalbu protiv te odluke Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud u Madridu, Španjolska), pred kojim je istaknula da su ugovori o radu radi zamjene, u okviru kojih je bila zaposlena, bili sklopljeni protivno zakonu te da ih treba promijeniti u „ugovor o radu na neodređeno vrijeme”. Posljedično, raskid takvog ugovora predstavljao bi neopravdan otkaz i podrazumijevao bi isplatu novčane naknade u visini plaće za 33 dana za svaku godinu radnog staža.
- 27 Odlukom od 9. prosinca 2014., koju je Sud zaprimio 22. prosinca 2014., Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud u Madridu) podnio je zahtjev za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a.
- 28 U toj je odluci utvrdio, s jedne strane, da je zapošljavanje A. de Diego Porras na temelju ugovora o radu radi zamjene u skladu sa zahtjevima koji proizlaze iz nacionalnih odredbi koje su na snazi i, s druge strane, da je prestanak radnog odnosa koji je vezao stranku s Ministarstvom obrane zakonit.
- 29 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud u Madridu) se, međutim, pitao o pravu A. de Diego Porras da traži isplatu novčane naknade zbog raskida njezina ugovora o radu. Taj sud je smatrao da u španjolskom pravu postoji razlika u postupanju u odnosu na uvjete zapošljavanja između radnika koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme i onih koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme s obzirom na to da za prvonavedene radnike novčana naknada koja se isplaćuje u slučaju zakonitog raskida ugovora o radu zbog objektivnih razloga iznosi 20 dana plaće za svaku godinu radnog staža, dok za drugonavedene radnike novčana naknada iznosi 12 dana plaće za svaku godinu službe. Ta nejednakost je bila, prema mišljenju navedenog suda, još više izražena u odnosu na radnike zaposlene u okviru ugovora o radu radi zamjene, kojima nacionalni propis ne priznaje nikakvu novčanu naknadu kad taj ugovor zakonito prestane.
- 30 Budući da nijedan objektivni razlog nije opravdavao takvu razliku u postupanju, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud u Madridu) izrazio je sumnje u usklađenost relevantnih odredbi španjolskog prava s načelom nediskriminacije između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme iskazanog u članku 4. Okvirnog sporazuma, kako se tumači u sudskoj praksi Suda.
- 31 Taj sud je uputio Sudu četiri prethodna pitanja koja se odnose na tumačenje te odredbe.
- 32 Presudom od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), Sud je odgovorio, među ostalim, da navedeni članak treba tumačiti na način da mu se protive nacionalni propisi, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, koji ne priznaju nikakvu novčanu naknadu u slučaju raskida ugovora o radu radniku zaposlenom na temelju ugovora o radu radi zamjene, iako se takva novčana naknada može dodijeliti, među ostalim, usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme.

- 33 Presudom od 5. listopada 2016. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud u Madridu) je, među ostalim, presudio da su zapošljavanje A. de Diego Porras na temelju ugovora o radu radi zamjene i prestanak radnog odnosa koji ju je vezao za Ministarstvo obrane u skladu s primjenjivim španjolskim propisima, ali da su ti propisi diskriminatorni i da, u skladu sa sudskom praksom koja proizlazi iz presude od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), stranci treba dodijeliti novčanu naknadu u visini plaće za 20 dana za svaku godinu radnog staža koja se u skladu sa španjolskim pravom dodjeljuje zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga.
- 34 Ministarstvo obrane podnijelo je žalbu u kasacijskom postupku radi ujednačavanja sudske prakse protiv te prve presude pred Tribunal Supremo (Vrhovni sud).
- 35 Taj sud smatra da je situacija A. de Diego Porras nedvojbeno bila usporediva s onom radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, osobito u pogledu dužnosti koje je ona obavljala.
- 36 Međutim, navedeni sud smatra da se, iako je dotična radnica zaposlena na određeno vrijeme obavljala iste funkcije kao i usporedivi radnici zaposleni na neodređeno vrijeme, novčana naknada zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme ne može usporediti s onom koja se isplaćuje zbog raskida ugovora o radu na neodređeno vrijeme zbog jednog od razloga koji su navedeni u članku 52. Zakona o radu jer ugovor o radu na neodređeno vrijeme ne može prestati zbog isteka roka na koji je sklopljen ili ispunjenja uvjeta.
- 37 Nasuprot tomu, zakonska novčana naknada u visini plaće za 20 dana za svaku godinu radnog staža u poduzeću, koja je predviđena u članku 53. stavku 1. točki (b) Zakona o radu, primjenjuje se u slučaju raskida ugovora o radu zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu neovisno o tome je li taj ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme. Znači da bi se prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme trebalo postupati na jednak način kad je razlog prestanka njihova radnog odnosa isti.
- 38 U tim okolnostima, sud koji je uputio zahtjev ne vidi razliku u postupanju navedenu u točki 21. presude od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).
- 39 Iz te presude proizlazi da treba predvidjeti jedinstvenu naknadu za sve slučajeve prestanka radnog odnosa, odnosno onu u visini plaće za 20 dana za svaku godinu radnog staža u poduzeću, čak i ako može biti riječ o vrlo različitim slučajevima.
- 40 Ta novčana naknada bi se tako morala dodijeliti po isteku roka na koji je sklopljen i ugovor radi zamjene i drugi ugovori o radu na određeno vrijeme, što bi ponovno izbrisalo razliku između tih dviju kategorija ugovora na određeno vrijeme koju je uveo španjolski zakonodavac donošenjem članka 49. stavka 1. točke (c) Zakona o radu, koji predviđa isplatu novčane naknade u visini plaće za dvanaest dana za svaku godinu radnog staža u poduzeću pri isteku roka na koji su ugovori o radu na određeno vrijeme različiti od ugovora radi zamjene sklopljeni.
- 41 Međutim, ta razlika ne dovodi u pitanje ravnotežu između ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- 42 S obzirom na ta razmatranja, sud koji je uputio zahtjev se pita treba li istek ugovora o radu na određeno vrijeme nužno dovesti do isplate novčane naknade i, ako da, mora li se ta novčana naknada odrediti na isti način kao i ona koju treba isplatiti u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa.
- 43 Taj sud, osim toga, navodi da se njegova pitanja ne odnose toliko na postojanje razlike u postupanju između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koliko na pitanje je li predviđanjem isplate novčane naknade prilikom isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, uz iznimku ugovora o radu radi zamjene, španjolsko pravo predvidjelo mjeru za sprečavanje

zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma, samo za ugovore o radu na određeno vrijeme različite od ugovora o radu radi zamjene.

- 44 Naime, novčanu naknadu u visini plaće za dvanaest dana za svaku godinu radnog staža u poduzeću, koja je propisana u članku 49. stavku 1. točki (c) Zakona o radu, uveli su Real Decreto-ley 5/2001 (Kraljevski dekret sa zakonskom snagom 5/2001) od 2. ožujka 2001. i Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (Zakon o hitnim mjerama reforme tržišta rada radi povećanja zaposlenosti i poboljšanja njegove kvalitete) od 9. srpnja 2001. kako bi se Direktiva 1999/70 prenijela u španjolski pravni poredak. Međutim, osobe koje su zaposlene na temelju ugovora o radu radi zamjene izričito su isključene iz prava na tu novčanu naknadu.
- 45 Dopušteno je smatrati da navedena naknada, čak i ako nije povezana s uzastopnom primjenom ugovora o radu na određeno vrijeme, predstavlja mjeru koja je usmjerena na poštovanje obveza koje proizlaze iz članka 5. Okvirnog sporazuma i na podupiranje stabilnosti radnog mjesta.
- 46 U tom kontekstu, postavlja se pitanje je li španjolski zakonodavac mogao, a da ne povrijedi navedeni članak 5., isključiti osobe koje su zaposlene na temelju ugovora radi zamjene iz prava na tu istu novčanu naknadu.
- 47 U tom pogledu, proizlazi iz presude od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680), da država članica ne može, u ispunjavanju svojih obveza iz članka 5. točke 1. Okvirnog sporazuma, predvidjeti različite pravne režime prema različitim kategorijama osoblja.
- 48 Međutim, ugovor radi zamjene, koji se odnosi na dva radnika, odnosno na radnika na zamjeni i zamijenjenog radnika, se razlikuje od ostalih vrsta ugovora o radu na određeno vrijeme. U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev naglašava, iako novčana naknada iz članka 49. stavka 1. točke (c) Zakona o radu može imati odvracajući učinak na poslodavca koji želi mogućnost jednostavnog smanjenja svojeg osoblja, da je činjenica da ta novčana naknada nema isti učinak kada je riječ o ugovorima radi zamjene jer istek roka na koji su isti sklopljeni ne dovodi do smanjenja osoblja.
- 49 U tim je okolnostima Tribunal Supremo (Vrhovni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li članak 4. [Okvirnog sporazuma] tumačiti na način da mu se protive nacionalni propisi koji ne propisuju nikakvu novčanu naknadu zbog raskida ugovora radi zamjene sklopljenog radi zamjene drugog radnika koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto ako do takvog raskida dolazi zbog vraćanja zamijenjenog radnika na rad, ali takvu novčanu naknadu s druge strane propisuju kada do raskida ugovora o radu dolazi zbog drugih zakonom određenih razloga?
  2. Ako je odgovor na prvo pitanje niječan, ulazi li u područje primjene članka 5. Okvirnog sporazuma mjera, kao što je ona koju propisuje španjolski zakonodavac, koja se sastoji u tome da se novčana naknada određuje u visini [plaće] za 12 dana za svaku godinu radnog staža, a koja se radniku isplaćuje po isteku njegova ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova, čak i kad se privremeno zaposlenje ograničilo samo na jedan ugovor?
  3. Ako je odgovor na drugo pitanje potvrđan, protivi li se članku 5. Okvirnog sporazuma zakonska odredba koja radnicima koji su sklopili ugovore na određeno vrijeme priznaje pravo na novčanu naknadu u visini [plaće] za 12 dana za svaku godinu radnog staža zbog prestanka ugovora o radu, ali tu naknadu ne priznaje radnicima koji su sklopili ugovor radi zamjene radnika koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto?”



- 50 Sud koji je uputio zahtjev također je zatražio da Sud o ovom zahtjevu odluči u ubrzanom postupku predviđenom u članku 105. stavku 1. Poslovnika Suda, ili, prema potrebi, da mu se da prednost pri odlučivanju, kao i da se tom predmetu da prednost pri odlučivanju u odnosu na predmete C-574/16, Grupo Norte Facility, i C-677/16, Montero Mateos.
- 51 Rješenjem od 20. prosinca 2017., de Diego Porras (C-619/17, neobjavljeno, EU:C:2017:1025), predsjednik Suda odbio je zahtjev Tribunal Supremo (Vrhovni sud) kojim je on tražio da se o predmetnom zahtjevu odluči u ubrzanom postupku.
- 52 U presudi od 5. lipnja 2018., Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), Sud (veliko vijeće) je presudio, u biti, da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji ne predviđa isplatu nikakve novčane naknade za radnike zaposlene na temelju ugovorâ o radu na određeno vrijeme, poput ugovora radi zamjene, sklopljenih za privremeno popunjavanje radnog mjesta tijekom postupka zapošljavanja ili promaknuća radi trajnog popunjavanja tog radnog mjesta, po isteku roka na koji su ti ugovori sklopljeni, dok se naknada dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom raskida njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.

## O prethodnim pitanjima

### *Prvo pitanje*

- 53 Prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev, u biti, pita treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji ne predviđa isplatu nikakve novčane naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme koji su sklopljeni radi zamjene radnika koji imaju pravo zadržati svoje radno mjesto, kao što je ugovor radi zamjene o kojem je riječ u glavnom postupku, po isteku roka na koji su ti ugovori sklopljeni, dok se naknada dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom raskida njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.
- 54 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da je, u skladu s člankom 1. točkom (a) Okvirnog sporazuma, jedna od njegovih svrha poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem poštovanja načela nediskriminacije. Jednako tako, u trećem stavku preambule Okvirnog sporazuma pojašnjeno je da on „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”. Uvodna izjava 14. Direktive 1999/70 u tom smislu upućuje na to da je cilj Okvirnog sporazuma, među ostalim, poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme određivanjem minimalnih zahtjeva za osiguranje primjene načela nediskriminacije (presuda od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 39. i navedena sudska praksa).
- 55 Svrha je Okvirnog sporazuma, osobito njegova članka 4., primjena navedenog načela na radnike zaposlene na određeno vrijeme kako bi se spriječilo poslodavca da se radnim odnosom takve prirode koristi za uskratu tim radnicima prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presuda od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 40. i navedena sudska praksa).
- 56 S obzirom na ciljeve koji se žele postići Okvirnim sporazumom, kako su istaknuti u dvjema prethodnim točkama, članak 4. tog sporazuma treba razumjeti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije, koje se ne može usko tumačiti (presuda od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 41. i navedena sudska praksa).

- 57 Treba podsjetiti na to da članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma utvrđuje zabranu postupanja, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, na nepovoljniji način prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što oni imaju ugovor na određeno vrijeme, osim ako različito postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.
- 58 U ovom slučaju, kao prvo valja istaknuti, da s obzirom na to da je u ugovoru o radu A. de Diego Porras bilo predviđeno da on prestaje nastupanjem određenog događaja, odnosno vraćanjem zamijenjene radnice na njezino radno mjesto, stranku treba promatrati kao da ima svojstvo „radnika zaposlenog na određeno vrijeme” u smislu članka 3. točke 1. Okvirnog sporazuma.
- 59 Kao drugo, valja istaknuti da novčana naknada koja je radniku dodijeljena zbog raskida njegova ugovora o radu koji ga vezuje za njegova poslodavca, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, proizlazi iz pojma „uvjeti zapošljavanja”, u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 44. do 48. i navedena sudska praksa).
- 60 Kao treće, valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, načelo nediskriminacije, kojeg je članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma poseban izraz, zahtijeva da se u usporedivim situacijama ne postupa na različit način i da se u različitim situacijama ne postupa na jednak način, osim ako je takvo postupanje objektivno opravdano (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 49. i navedena sudska praksa).
- 61 U tom je pogledu načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom samo u odnosu na razlike u postupanju između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 50. i navedena sudska praksa).
- 62 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, radi ocjene obavljaju li zainteresirane osobe isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma, treba, u skladu s člankom 3. točkom 2. i člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma, ispitati može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika, poput prirode posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta – smatrati da se te osobe nalaze u usporedivim situacijama (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 51. i navedena sudska praksa).
- 63 U ovom je slučaju na sudu koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, da utvrdi je li se A. de Diego Porras, kada ju je Ministarstvo obrane zaposlilo na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, nalazila u situaciji koja bi bila usporediva s onom zaposlenikâ koje je taj isti poslodavac zaposlilo na neodređeno vrijeme tijekom istog razdoblja (vidjeti, po analogiji, presudu od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 52.).
- 64 S obzirom na navedeno, iz elemenata kojima Sud raspolaže proizlazi da je A. de Diego Porras, kada ju je Ministarstvo obrane zaposlilo na temelju ugovora o radu radi zamjene, obavljala iste dužnosti tajnice kao i radnica čiju je zamjenu osiguravala.
- 65 Prema tome, podložno konačnoj ocjeni suda koji je uputio zahtjev, s obzirom na sve relevantne elemente, valja smatrati da je situacija radnice zaposlene na određeno vrijeme, kao što je ona A. de Diego Porras, bila usporediva s onom radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme kojeg je Ministarstvo obrane zaposlilo za obavljanje istih dužnosti tajnika.
- 66 Stoga, kao četvrto, valja provjeriti postoji li objektivan razlog koji opravdava to da istek ugovora radi zamjene, poput onog u pitanju u glavnom postupku, ne dovodi do isplate dotičnom radniku zaposlenom na određeno vrijeme nikakve novčane naknade, dok radnik zaposlen na neodređeno vrijeme ima pravo na novčanu naknadu kada mu je ugovor otkazan zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.

- 67 U tom pogledu treba podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pojam „objektivni razlozi” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma ne treba razumjeti kao da omogućava opravdanje razlike u postupanju između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme na temelju činjenice da je ta razlika u postupanju propisana općim ili apstraktnim pravnom pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 56. i navedena sudska praksa).
- 68 Navedeni pojam zahtijeva, prema jednako tako ustaljenoj sudskoj praksi, da utvrđena nejednakost u postupanju bude opravdana postojanjem preciznih i točnih elemenata koji karakteriziraju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem se nalazi i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, kako bi se provjerilo odgovara li ta nejednakost stvarnoj potrebi, je li prikladna za ostvarenje cilja koji se želi postići i je li za tu svrhu nužna. Navedeni elementi mogu, među ostalim, biti posljedica posebne prirode zadaća za čije su ispunjenje sklapani ugovori na određeno vrijeme i karakteristika svojstvenih tim zadaćama ili, ovisno o slučaju, slijeđenja legitimnog cilja socijalne politike države članice (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 57. i navedena sudska praksa).
- 69 U ovom slučaju španjolska vlada ističe razliku koja obilježava kontekst u kojem nastaju razlozi prestanka ugovora na određeno vrijeme iz članka 49. stavka 1. točke (c) Zakona o radu, kao što je istek roka na koji je sklopljen ugovor radi zamjene, u odnosu na onaj u kojem je predviđeno plaćanje novčane naknade u slučaju otkaza ugovora zbog jednog od razloga iz članka 52. tog zakona, kao što su ekonomski i tehnički razlozi ili razlozi koji se odnose na organizaciju ili proizvodnju kod poslodavca, ako je broj ukinutih radnih mjesta manji od onoga koji je potreban da bi se raskid ugovora o radu smatrao „kolektivnim otkazivanjem”. Kako bi objasnila razliku u postupanju o kojoj je riječ u glavnom postupku, navedena vlada u biti naglašava da u prvom slučaju prekid radnog odnosa nastupa prilikom događaja koji je radnik mogao predvidjeti u trenutku sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, što odgovara situaciji o kojoj je riječ u glavnom postupku, u kojoj je ugovor radi zamjene prestao vraćanjem na rad zamijenjene radnice. U drugom slučaju, nasuprot tomu, isplata novčane naknade predviđene u članku 53. stavku 1. točki (b) Zakona o radu obrazložena je namjerom da se kompenziraju radnikova iznevjerena legitimna očekivanja da će se njegov radni odnos nastaviti, kao posljedica njegova otkaza zbog jednog od razloga iz članka 52. tog zakona.
- 70 U tom pogledu, valja istaknuti da se prestanak ugovora o radu radi zamjene A. de Diego Porras, zbog vraćanja na rad zamijenjene radnice, s činjeničnog i pravnog gledišta, dogodio u znatno drukčijem kontekstu od onoga u kojem se ugovor o radu radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme raskida zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.
- 71 Naime, iz definicije pojma „ugovor na određeno vrijeme” iz članka 3. točke 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da ugovor te prirode prestaje proizvoditi svoje učinke u budućnosti istekom roka na koji je sklopljen, a taj se rok može utvrditi dovršenjem određenog posla, određenim datumom ili, kao u ovom slučaju, nastupanjem određenog događaja. Prema tome, stranke ugovora o radu na određeno vrijeme od trenutka njegova sklapanja znaju datum ili događaj kojim on prestaje. Tim se rokom ograničava trajanje radnog odnosa a da stranke u tom pogledu ne izražavaju svoju volju nakon sklapanja navedenog ugovora (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 60.).
- 72 Nasuprot tomu, prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme zbog jednog od razloga predviđenih člankom 52. Zakona o radu, na poslodavčevu inicijativu, posljedica je nastupa okolnosti koje nisu bile predviđene na datum njegova sklapanja i koje narušavaju redovito odvijanje radnog odnosa (presuda od 5. lipnja 2018., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 61.). Kao što to proizlazi iz objašnjenja španjolske vlade navedenih u točki 69. ove presude, upravo kako bi se kompenzirala ta nepredvidivost prekida radnog odnosa zbog takvog razloga i zbog toga iznevjerena legitimna očekivanja koja je radnik mogao imati na taj datum u pogledu stabilnosti tog radnog odnosa, članak 53. stavak 1. točka (b) Zakona o radu u tom slučaju zahtijeva plaćanje navedenom radniku kojem je otkazan ugovor o radu novčane naknade u visini plaće za 20 dana za svaku godinu radnog staža.

- 73 U tom potonjem slučaju španjolsko pravo ne pravi nikakvu razliku u postupanju između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i usporedivih radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme s obzirom na to da članak 53. stavak 1. točka (b) Zakona o radu predviđa zakonsku naknadu u visini plaće za 20 dana za svaku godinu radnog staža u poduzeću u korist radnika, neovisno o tome je li njegov ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme.
- 74 U tim okolnostima, valja smatrati da posebna svrha novčane naknade u slučaju otkaza koja je predviđena člankom 53. stavkom 1. točkom (b) Zakona o radu, isto kao i poseban kontekst u kojem se isplaćuje navedena novčana naknada, čini objektivan razlog koji opravdava predmetnu razliku u postupanju.
- 75 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji ne predviđa isplatu nikakve novčane naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme koji su sklopljeni radi zamjene radnika koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto, kao što je ugovor radi zamjene o kojem je riječ u glavnom postupku, po isteku roka na koji su ti ugovori sklopljeni, dok se novčana naknada dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom raskida njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.

### ***Drugo pitanje***

#### *Dopuštenost*

- 76 Španjolska vlada tvrdi da drugo pitanje nije relevantno za rješenje spora u glavnom postupku. Naime, članak 5. Okvirnog sporazuma odnosi se samo na zlouporabe koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme i na slučajeve kršenja zakona. Međutim, u ovom sporu nije riječ ni o prijevarnom korištenju ugovora o radu na određeno vrijeme ni o zlouporabi takvih ugovora. Osim toga, glavni postupak tiče se samo jednog ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 77 U tom pogledu, valja podsjetiti da prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pitanja o tumačenju prava Unije koja postavi nacionalni sud unutar zakonodavnog i činjeničnog okvira koji utvrđuje pod vlastitom odgovornošću i čiju točnost Sud nije dužan provjeravati uživaju presumpciju 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 predmetom glavnog postupka u slučaju kada je problem hipotetski ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima da bi se mogao dati koristan odgovor na postavljena pitanja (presuda od 27. lipnja 2018., Altiner i Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, t. 22.).
- 78 U ovom slučaju, iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da je A. de Diego Porras od veljače 2003. bila zaposlena, na temelju više ugovora o radu radi zamjene, kao tajnica u različitim službama Ministarstva obrane.
- 79 U tom pogledu, iz članka 5. točke 2. podtočke (a) Okvirnog sporazuma proizlazi da je odgovornost država članica odrediti pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme smatrati 'uzastopnim'.
- 80 Međutim, tumačenje nacionalnih odredbi je u isključivoj nadležnosti nacionalnih sudova (presuda od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 32.).
- 81 U tim okolnostima, nije očito da tumačenje članka 5. Okvirnog sporazuma, koje je zatražio sud koji je uputio zahtjev, u okviru drugog pitanja, nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka ili da se pitanje odnosi na hipotetski problem.

82 Prema tome, drugo pitanje je dopušteno.

### *Meritum*

- 83 Drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mjera, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja predviđa obveznu isplatu novčane naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme nakon isteka roka na koji su ti ugovori bili sklopljeni, predstavlja mjeru za sprečavanje i, ovisno o slučaju, za sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili odgovarajuću pravnu mjeru, u smislu te odredbe.
- 84 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da članak 5. Okvirnog sporazuma, čiji je smisao provedba jednog od ciljeva kojima teži, a to je urediti uzastopnu primjenu ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, u točki 1. nalaže državama članicama da donesu najmanje jednu od mjera koje nabroja, koja će biti učinkovita i obvezujuća, kada njihovo domaće pravo ne sadržava odgovarajuće pravne mjere. Mjere tako nabrojane u točki 1. podtočkama (a) do (c) tog članka, kojih ima tri, redom se odnose na objektivne razloge kojima se opravdava obnavljanje takvih ugovora ili takvih radnih odnosa, na najdulje ukupno trajanje tih uzastopnih ugovora o radu ili tih radnih odnosa na određeno vrijeme i na broj obnavljanja istih (presuda od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 35. i navedena sudska praksa).
- 85 Države članice raspolazu, u tom pogledu, marginom prosudbe, s obzirom na to da mogu izabrati hoće li se koristiti jednom ili više mjera koje su navedene u članku 5. točki 1. podtočkama (a) do (c) Okvirnog sporazuma ili postojećim odgovarajućim pravnim mjerama, a sve to uzimajući u obzir potrebe pojedinih sektora i/ili kategorija radnika (presuda od 7. ožujka 2018., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, t. 27. i navedena sudska praksa).
- 86 Tako, članak 5. točka 1. Okvirnog sporazuma zadaje državama članicama opći cilj, koji se sastoji u sprečavanju takvih povreda, pri čemu im prepušta izbor sredstava za ostvarenje tog cilja, pod uvjetom da ne dovode u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma (presuda od 7. ožujka 2018., C-494/16, EU:C:2018:166, t. 28. i navedena sudska praksa).
- 87 Članak 5. Okvirnog sporazuma ne navodi posebne sankcije za slučaj u kojem bi se utvrdilo postojanje zlouporabi. U takvom slučaju, na nacionalnim je tijelima da donesu mjere koje moraju biti ne samo proporcionalne, nego i dovoljno djelotvorne i odvraćajuće kako bi se osigurala puna učinkovitost pravila donesenih u skladu s Okvirnim sporazumom (presuda od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 36. i navedena sudska praksa).
- 88 U slučaju zlouporabe uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, mjera koja daje učinkovita i odgovarajuća jamstva za zaštitu radnika mora se moći primijeniti za pravilno kažnjavanje te zlouporabe i poništavanje posljedica povrede prava Unije. Naime, u skladu sa samim tekstom članka 2. prvog podstavka Direktive 1999/70, od država članica se zahtijeva da „poduzmu sve potrebne mjere, kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti ostvarivanje rezultata predviđenih [tom] direktivom” (presuda od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 38. i navedena sudska praksa).
- 89 Treba podsjetiti da, osim toga, nije zadaća Suda donijeti odluku o tumačenju odredaba domaćeg prava s obzirom na to da ta zadaća pripada nadležnim nacionalnim sudovima, koji moraju utvrditi jesu li odredbe mjerodavnog nacionalnog propisa u skladu sa zahtjevima koji su propisani člankom 5. Okvirnog sporazuma (presuda od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 42. i navedena sudska praksa).

- 90 Stoga je zadaća nacionalnog suda koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku procijeniti u kojoj mjeri uvjeti za primjenu i učinkovitu provedbu relevantnih odredaba domaćeg prava predstavljaju odgovarajuću mjeru za sprečavanje i, ovisno o slučaju, sankcioniranje zlouporabe uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme (presuda od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 43. i navedena sudska praksa).
- 91 Međutim, kad odlučuje o zahtjevu za prethodnu odluku, Sud može dati pojašnjenja koja će služiti kao nit vodilja navedenom sudu u njegovoj ocjeni (presuda od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 44. i navedena sudska praksa).
- 92 U tom pogledu, valja istaknuti da mjera, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja predviđa obveznu isplatu novčane naknade za radnike zaposlene na temelju određenih ugovora o radu na određeno vrijeme po isteku roka na koji su ti ugovori sklopljeni nije, na prvi pogled, obuhvaćena nijednom od kategorija mjera za sprječavanje zlouporaba koje su predviđene člankom 5. točkom 1. podtočkama (a) do (c) Okvirnog sporazuma.
- 93 Ne čini se ni da takva nacionalna mjera predstavlja „odgovarajuću pravnu mjeru za sprečavanje zlouporaba”, u smislu te odredbe.
- 94 Isplatom novčane naknade za kraj ugovora, poput one koja je predviđena člankom 49. stavkom 1. točkom (c) Zakona o radu, ne bi bilo moguće ostvariti cilj koji se želi postići člankom 5. Okvirnog sporazuma, a koji se sastoji od sprečavanja zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, čini se da je takva isplata neovisna o svakom razmatranju koje se odnosi na legitimnost ili nepoštenost korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 95 Takva mjera nije dakle prikladna za pravilno sankcioniranje zlouporaba ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme i poništavanje posljedica povrede prava Unije te se, posljedično, ne čini da predstavlja, sama po sebi, dovoljno djelotvornu i odvraćajuću mjeru koja bi osigurala punu djelotvornost pravila donesenih u skladu s Okvirnim sporazumom, u smislu sudske prakse navedene u točki 87. ove presude.
- 96 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje valja odgovoriti da članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da je na nacionalnom sudu da ocijeni, u skladu sa svim mjerodavnim pravnim pravilima njegova nacionalnog prava, predstavlja li mjera, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja predviđa obveznu isplatu novčane naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme po isteku roka na koji su bili sklopljeni ti ugovori, odgovarajuću mjeru za sprečavanje i, ovisno o slučaju, za sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili odgovarajuću pravnu mjeru u smislu te odredbe.

### *Treće pitanje*

- 97 Trećim pitanjem, koje je postavljeno za slučaj potvrdnog odgovora na drugo pitanje, sud koji je uputio zahtjev u biti želi znati treba li članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, prema kojem istek ugovora o radu na određeno vrijeme koji pripadaju određenim kategorijama dovodi do isplate novčane naknade radnicima koji su zaposleni na temelju tih ugovora, dok istek ugovora o radu na određeno vrijeme koji pripadaju drugim kategorijama ne dovodi ni do kakve isplate novčane naknade radnicima koji su zaposleni na temelju tih ugovora.
- 98 U tom pogledu, valja podsjetiti da se članku 5. Okvirnog sporazuma načelno ne protivi to da se zlouporaba uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme drukčije uredi, ovisno o sektoru ili kategoriji osoblja o kojemu je riječ, sve dok u pravnom poretku odnosne države članice

postoji, u odnosu na taj sektor ili tu kategoriju osoblja, druga učinkovita mjera za sprečavanje i sankcioniranje zlouporaba (presuda od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 48. i navedena sudska praksa).

- <sup>99</sup> Međutim, ta se razmatranja u cijelosti mogu prenijeti na situaciju, kao što je ona u glavnom postupku, u kojoj istek ugovora o radu na određeno vrijeme koji pripadaju određenim kategorijama dovodi do isplate novčane naknade radnicima koji su zaposleni na temelju tih ugovora, dok istek ugovora o radu na određeno vrijeme koji pripadaju drugim kategorijama ne dovodi ni do kakve isplate novčane naknade.
- <sup>100</sup> Prema tome, čak i ako sud koji je uputio zahtjev utvrdi da obvezna isplata naknade iz članka 49. stavka 1. točke (c) Zakona o radu predstavlja mjeru za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili odgovarajuću pravnu mjeru, u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma, činjenica da je dodjela te novčane naknade namijenjena samo za slučajeve isteka ugovora o radu na određeno vrijeme različitih od ugovora radi zamjene nije takve prirode da bi mogla ugroziti cilj i koristan učinak Okvirnog sporazuma osim ako u španjolskom pravu ne postoji nijedna druga učinkovita mjera za sprečavanje i sankcioniranje zlouporaba u odnosu na radnike koji su zaposleni na temelju ugovora o radu radi zamjene, što je dužan provjeriti sud koji je uputio zahtjev.
- <sup>101</sup> S obzirom na prethodna razmatranja, na treće postavljeno pitanje valja odgovoriti da – u slučaju da nacionalni sud utvrdi da mjera, poput one u glavnom postupku, koja predviđa obveznu isplatu novčane naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme po isteku roka na koji su ti ugovori bili sklopljeni, predstavlja mjeru za sprečavanje i, ovisno o slučaju, sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili odgovarajuću pravnu mjeru, u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma – tu odredbu treba tumačiti na način da joj se ne protivi nacionalni propis, poput onog u pitanju u glavnom postupku, prema kojem istek ugovora o radu na određeno vrijeme koji pripadaju određenim kategorijama dovodi do isplate novčane naknade radnicima koji su zaposleni na temelju tih ugovora, dok istek ugovora o radu na određeno vrijeme koji pripadaju drugim kategorijama ne dovodi ni do kakve isplate novčane naknade radnicima koji su zaposleni na temelju tih ugovora, osim ako ne postoji nijedna druga učinkovita mjera u nacionalnom pravnom poretku za sankcioniranje tih zlouporaba glede tih potonjih radnika, što je dužan provjeriti nacionalni sud.

## **Troškovi**

- <sup>102</sup> 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 navedenog, Sud (šesto vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., sadržanog 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, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji ne predviđa isplatu nikakve novčane naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih radi zamjene radnika koji imaju pravo zadržati svoje radno mjesto, kao što je ugovor radi zamjene o kojem je riječ u glavnom postupku, po isteku roka na koji su ti ugovori sklopljeni, dok se novčana naknada dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.**

2. Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme sadržanog u Prilogu Direktivi 1999/70 treba tumačiti na način da je na nacionalnom sudu da ocijeni, u skladu sa svim mjerodavnim pravnim pravilima njegova nacionalnog prava, predstavlja li mjera, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja predviđa obveznu isplatu novčane naknade za radnike zaposlene na temelju određenih ugovora o radu na određeno vrijeme po isteku roka na koji su bili sklopljeni ti ugovori, odgovarajuću mjeru za sprečavanje i, ovisno o slučaju, za sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili odgovarajuću pravnu mjeru u smislu te odredbe.
3. U slučaju da nacionalni sud utvrdi da mjera, poput one u glavnom postupku, koja predviđa obveznu isplatu novčane naknade za radnike zaposlene na temelju određenih ugovora o radu na određeno vrijeme po isteku roka na koji su ti ugovori bili sklopljeni, predstavlja mjeru za sprečavanje i, ovisno o slučaju, sankcioniranje zlouporabi koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili odgovarajuću pravnu mjeru, u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme sadržanog u Prilogu Direktivi 1999/70, tu odredbu treba tumačiti na način da joj se ne protivi nacionalni propis, poput onog u pitanju u glavnom postupku, prema kojem istek ugovora o radu na određeno vrijeme koji pripadaju određenim kategorijama dovodi do isplate novčane naknade, radnicima koji su zaposleni na temelju tih ugovora, dok istek ugovora o radu na određeno vrijeme koji pripadaju drugim kategorijama ne dovodi ni do kakve isplate novčane naknade radnicima koji su zaposleni na temelju tih ugovora, osim ako ne postoji nijedna druga učinkovita mjera u nacionalnom pravnom poretku za izbjegavanje i sankcioniranje tih zlouporaba glede tih potonjih radnika, što je dužan provjeriti nacionalni sud.

Potpisi