



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

14. listopada 2020.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2008/104/EZ – Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje – Članak 5. stavak 5. – Jednako postupanje – Odgovarajuće mjere s ciljem sprečavanja zlorabe rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje – Obveza država članica da izbjegnu uzastopna ustupanja – Npropisivanje ograničenja u nacionalnom propisu – Zahtjev usklađenog tumačenja”

U predmetu C-681/18,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunale ordinario di Brescia (Redovni sud u Brescii, Italija), odlukom od 16. listopada 2018., koju je Sud zaprimio 31. listopada 2018., u postupku

JH

protiv

KG,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev, predsjednik vijeća, K. Lenaerts, predsjednik Suda, u svojstvu suca drugog vijeća, A. Kumin (izvjestitelj), T. von Danwitz i P. G. Xuereb, suci,

nezavisna odvjetnica: E. Sharpston,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za osobu JH, A. Carbonelli, *avvocato*,
- za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju G. Rocchitte, *avvocato dello Stato*,
- za Europsku komisiju, M. van Beek i C. Zadra, a zatim M. van Hoof, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 23. travnja 2020.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: talijanski

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 5. stavka 5. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL 2008., L 327, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 280.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe JH i društva KG u pogledu zahtjeva osobe JH, radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji je ustupljen društvu KG, da mu se prizna svojstvo radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, među ostalim zbog prekoračenja maksimalnog broja produljenja ugovora o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje dopuštenih nacionalnim propisom.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Uvodne izjave 10. do 12. i 15. Direktive 2008/104 propisuju:
 - „(10) Unutar Europske unije postoje znatne razlike u pogledu primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i u pogledu pravnog položaja, statusa i radnih uvjeta radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
 - (11) Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne zadovoljava samo potrebe poduzeća za fleksibilnošću nego i potrebu zaposlenika da svoj posao usklade s privatnim životom. On tako pridonosi stvaranju novih poslova te sudjelovanju i uključivanju u tržište rada.
 - (12) Ovom se Direktivom uspostavlja nediskriminirajući, transparentan i razmjernan zaštitni okvir za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, kojim se istodobno poštuje raznolikost tržišta rada i industrijskih odnosa.

[...]

 - (15) Ugovori o zapošljavanju na neodređeno vrijeme uobičajeni su oblik radnog odnosa. U slučaju radnika koji sa svojim poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a s obzirom na posebnu zaštitu koju takav ugovor pruža, treba predvidjeti odredbu kojom bi se dozvolila izuzeća od pravila primjenljivih u poduzeću korisniku.”
- 4 Članak 1. te direktive, koji se odnosi na njezino područje primjene, u svojem stavku 1. utvrđuje:

„Ova se Direktiva primjenjuje na radnike s ugovorom o zapošljavanju ili [u] radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje koji su ustupljeni poduzećima korisnicima za rad na određeno vrijeme pod njihovim nadzorom i rukovodstvom.”
- 5 Članak 2. navedene direktive, pod naslovom „Cilj”, glasi:

„Svrha ove Direktive je osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja, kako je utvrđeno u članku 5., na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca,

uz istodobno uvaŹavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonošnja stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.”

6 Člankom 3. stavkom 1. iste direktive, pod naslovom „Definicije”, određuje se:

„Za potrebe ove Direktive:

[...]

- (b) ‚poduzeće za privremeno zapošljavanje’ znači svaka fizička ili pravna osoba koja u skladu s nacionalnim pravom sklapa ugovor o zapošljavanju ili radnim odnosima s radnicima zaposlenim kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi ih ustupila poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;
- (c) ‚radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje’ znači radnik koji ima ugovor o zapošljavanju ili [je u] radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje s ciljem da bude ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;
- (d) ‚poduzeće korisnik’ znači svaka fizička ili pravna osoba za koju i pod čijim nadzorom i rukovodstvom radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje privremeno radi;
- (e) ‚ustupanje’ znači razdoblje tijekom kojega je radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;
- (f) ‚osnovni uvjeti rada i zapošljavanja’ znači uvjeti rada i zapošljavanja utvrđeni zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim [obvezujućim] općim odredbama vaŹećim u poduzeću korisniku koji se odnose na:
 - i. trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike;
 - ii. plaću.”

7 Članak 4. Direktive 2008/104, pod naslovom „Preispitivanje ograničenja ili zabrana”, u svojem stavku 1. propisuje:

„Ograničenja ili zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje opravdani su samo ako se temelje na općem interesu posebno u pogledu zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, zahtjeva za sigurnost i zdravlje na radu ili potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprečavanje zlorab.”

8 Članak 5. te direktive, pod naslovom „Načelo jednakog postupanja”, nalazi se u njezinu poglavlju II. posvećenom uvjetima rada. Taj članak glasi:

„1. Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik.

Za potrebe primjene prvog podstavka, vaŹeća pravila u poduzeću korisniku o:

- (a) zaštiti trudnica i majki dojilja te zaštiti djece i mladih; i

(b) jednakom postupanju za muškarce i žene te svakoj mjeri za suzbijanje svake diskriminacije na temelju spola, rase ili etničkog podrijetla, religije, vjerovanja, tjelesne invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije

moraju se poštovati kako je utvrđeno zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama.

2. U pogledu plaće, države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti izuzeće od načela utvrđenog u stavku 1. kad radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.

3. Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima države članice im mogu ponuditi, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje države članice utvrde, mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore u kojima, uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu utvrditi odredbe koje se mogu razlikovati od odredaba iz stavka 1.

4. Uz uvjet da je za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurana odgovarajuća razina zaštite, države članice u čijem pravu ne postoji sustav za proglašavanje opće primjenljivih kolektivnih ugovora ili u čijem pravu ili praksi ne postoji sustav za proširenje odredaba tih ugovora na sva slična poduzeća u određenom sektoru ili zemljopisnom području, mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini i na temelju ugovora sklopljenog između njih utvrditi odredbe o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja koje odstupaju od načela utvrđenih u stavku 1. Takvim se odredbama može predvidjeti rok za ispunjavanje uvjeta za načelo jednakog tretmana.

Odredbe iz ovog stavka u skladu su sa zakonodavstvom [Unije] i dovoljno su precizne i dostupne da dotičnim sektorima i tvrtkama [...] omoguće [da] utvrde svoje obveze i da se s njima usklade. Države članice primjenom članka 3. stavka 2. posebno utvrđuju jesu li sustavi profesionalne socijalne sigurnosti, uključujući mirovinu [i zdravstveno osiguranje], ili sustavi financijske participacije uključeni u osnovne uvjete rada i zapošljavanja iz stavka 1. Ni tim se odredbama ne dovode u pitanje ugovori na nacionalnoj, regionalnoj, lokalnoj ili sektorskoj razini koji su povoljniji za radnike.

5. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom s ciljem sprečavanja zlorabe u primjeni ovog članka, a posebno s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba ove Direktive. One o takvim mjerama obavješćuju Komisiju.”

9 Članak 6. navedene direktive, pod naslovom „Pristup zapošljavanju, kolektivne pogodnosti i strukovno osposobljavanje”, u svojim stavcima 1. i 2. propisuje:

„1. Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju biti obaviješteni o svim upražnjenim radnim mjestima u poduzeću korisniku čime im se daje ista prilika kao i ostalim radnicima u tom poduzeću da nađu zaposlenje na neodređeno vrijeme. Te se obavijesti mogu pružiti u obliku općeg oglasa postavljenog na odgovarajućem mjestu u poduzeću za koje i pod čijim nadzorom radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje rade.

2. Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da odredbe o zabrani ili odredbe s učinkom sprečavanja sklapanja ugovora o zapošljavanju ili radno[g] odnos[a] između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje nakon što je isti ustupljen postaju ništavne ili mogu biti proglašene ništavnim.”

10 Članak 9. iste direktive, pod naslovom „Minimalni zahtjevi”, glasi:

„1. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje pravo država članica da primijene ili uvedu zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje su za radnike povoljnije ili da promiču ili dozvoljavaju sklapanje onih kolektivnih ugovora između socijalnih partnera koji su za radnike povoljniji.

2. Provedba ove Direktive ni u kojim okolnostima ne predstavlja opravdani razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom. Time se ne dovode u pitanje prava država članica i/ili socijalnih partnera da u svjetlu okolnosti koje se mijenjaju utvrde zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje se razlikuju od onih koje važe u vrijeme donošenja ove Direktive, uvijek uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom.”

Talijansko pravo

Zakonodavna uredba br. 276/2003

11 Članak 20. decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Zakonodavna uredba br. 276 o primjeni delegiranih ovlasti u području zapošljavanja i tržišta rada koje su utvrđene Zakonom br. 30 od 14. veljače 2003.) od 10. rujna 2003. (redovni dodatak br. 159 GURI-ju br. 235 od 9. listopada 2003.), kako je izmijenjen s decreto-legge n. 34, Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (Uredba sa zakonskom snagom br. 34 – Hitne odredbe usmjerene na poticanje zapošljavanja i pojednostavnjivanje formalnosti za poduzeća) od 20. ožujka 2014. (GURI br. 66 od 20. ožujka 2014.), koji je u izmijenjenom obliku postao zakon na temelju Zakona br. 78/2014 (GURI br. 114 od 19. svibnja 2014.) (u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 276/2003), pod naslovom „Uvjeti zakonitosti”, u svojem stavku 3. predviđa, u biti, da se ugovor o ustupanju radnika može sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme, pri čemu je ustupanje radnika na neodređeno vrijeme dopušteno samo za određene vrste zanimanja i djelatnosti navedene u toj odredbi.

12 Člankom 20. stavkom 4. Zakonodavne uredbe br. 276/2003 propisuje se:

„Utvrđivanje, makar i neujednačeno, količinskih ograničenja za korištenje ustupanja radne snage na određeno vrijeme povjereno je nacionalnim kolektivnim ugovorima koje su zaključili usporedno najreprezentativniji sindikati, u skladu s odredbama članka 10. [decreto legislativo n. 368 Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES (Zakonodavna uredba br. 368, Provedba Direktive 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP) od 6. rujna 2001. (GURI br. 235 od 9. listopada 2001.)].”

13 Članak 21. Zakonodavne uredbe br. 276/2003, pod naslovom „Oblik ugovora o ustupanju radnika”, u stavku 1. propisuje:

„Ugovor o ustupanju radnika sklapa se u pisanom obliku i sadrži sljedeće elemente:

[...]

(c) slučajeve i razloge tehničke naravi ili koji se odnose na zahtjeve proizvodnje, organizacije ili zamjene radnika iz članka 20. stavka 3.;

[...]”

14 Članak 22. te zakonodavne uredbe, pod naslovom „Propisi koji se primjenjuju na radne odnose”, glasi:

„1. U slučaju ustupanja radnika na neodređeno vrijeme, na radne odnose između poduzeća za privremeno zapošljavanje i radnikâ primjenjuju se opća pravna pravila o radnim odnosima predviđena Građanskim zakonikom i posebnim zakonima.

2. U slučaju ustupanja radnika na određeno vrijeme, na radni odnos između poduzeća za privremeno zapošljavanje i radnika primjenjuju se odredbe Zakonodavne uredbe br. 368 od 6. rujna 2001., pod uvjetom da su usuglašene, a u svakom slučaju isključujući odredbe članka 5. stavka 3. i sljedećih odredbi. Prvotni se rok ugovora o radu u svakom slučaju može produljiti, uz suglasnost radnika i u pisanom obliku, u situacijama i u trajanju predviđenom kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na poduzeće za privremeno zapošljavanje.

[...]”

15 Članak 27. navedene zakonodavne uredbe, pod naslovom „Nezakonito ustupanje radnika”, u stavicima 1. i 3. određuje:

„1. Kada se ustupanje radnika primjenjuje izvan ograničenja i uvjeta navedenih u članku 20. i članku 21. stavku 1. točkama (a), (b), (c), (d) i (e), radnik može tražiti, putem sudske tužbe na temelju članka 414. Zakonika o građanskom postupku, čak i ako je podnesena samo protiv osobe koja je korisnik rada, uspostavljanje radnog odnosa u svojstvu radnika potonje osobe, s učinkom od početka ustupanja.

[...]

3. U svrhu ocjene razloga iz članka 20. stavaka 3. i 4., koji omogućuju ustupanje radne snage, sudski nadzor ograničen je isključivo, u skladu s općim načelima prava, na utvrđenje postojanja razloga koji ga opravdavaju i ne može se proširiti do točke procjene merituma i tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih izbora koje je dužan izvršiti korisnik.”

16 Članak 28. iste zakonodavne uredbe, pod naslovom „Prijevarno ustupanje radnika”, u stavku 1. predviđa:

„Ne dovodeći u pitanje sankcije iz članka 18., kada se ustupanje radnika obavlja s posebnim ciljem izbjegavanja prisilnih odredbi zakona ili kolektivnog ugovora koje se primjenjuju na radnika, poduzeće za privremeno zapošljavanje i korisnik kaznit će se novčanom kaznom od 20 eura za svakog uključenog radnika i za svaki dan ustupanja.”

Zakonodavna uredba br. 368/2001

17 Članak 1. Zakonodavne uredbe br. 368 od 6. rujna 2001., u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 368/2001), određuje:

„01. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme predstavlja redovni oblik radnog odnosa.

1. Ugovor o radu sklopljen između poslodavca i radnika radi izvršenja bilo koje vrste dužnosti, kako u obliku ugovora na određeno vrijeme tako i u okviru ugovora o ustupanju radnika na određeno vrijeme, u smislu članka 20. stavka 4. Zakonodavne uredbe [br. 276/2003], može sadržavati konačni datum kada ne prelazi trajanje od 36 mjeseci, uključujući eventualna produljenja. [...]”

18 Članak 4. Zakonodavne uredbe br. 368/2001 u stavku 1. propisuje:

„Ugovor na određeno vrijeme može se produljiti uz suglasnost radnika samo ako je prvotno trajanje ugovora kraće od tri godine. U tim slučajevima produljenja su dopuštena samo do najviše pet puta tijekom 36 mjeseci, neovisno o broju obnavljanja, pod uvjetom da se odnose na istu profesionalnu djelatnost za koju je ugovor sklopljen na određeno vrijeme. Samo u tom slučaju ukupno trajanje odnosa na određeno vrijeme ne može biti dulje od tri godine.”

19 Članak 5. te zakonodavne uredbe, pod naslovom „Istek roka i sankcije – Uzastopni ugovori”, u svojim stavicima 3. do 4.a navodi:

„3. Kada je radnik ponovno zaposlen na određeno vrijeme u skladu s člankom 1., u roku od deset dana od dana isteka ugovora koji traje kraće ili točno šest mjeseci ili u roku od dvadeset dana od datuma isteka ugovora koji traje dulje od šest mjeseci, drugi se ugovor smatra sklopljenim na neodređeno vrijeme. [...]”

4. Kada je riječ o dvama uzastopnim ugovorima o radu na određeno vrijeme, odnosno kada oni neprekinuto traju, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme od sklapanja prvog ugovora.

4.a Ne dovodeći u pitanje sustav uzastopnih ugovora koji je uređen u prethodnim stavicima i ne dovodeći u pitanje različite odredbe kolektivnih ugovora, kada zbog uzastopnog sklapanja ugovora na određeno vrijeme za obavljanje istih poslova, ukupno trajanje radnog odnosa između istog poslodavca i istog radnika premaši sveukupno trideset i šest mjeseci, uključujući produljenja i obnavljanja ugovora, neovisno o razdobljima prekida između ugovora, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme [...]”

Kolektivni ugovor

20 Članak 47. Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (Nacionalni kolektivni ugovor za kategoriju agencija za privremeno zapošljavanje), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), određuje da su produljenja ugovora uređena isključivo potonjim. U skladu s njim, ugovori na određeno vrijeme mogu se produljiti šest puta na temelju članka 22. stavka 2. Zakonodavne uredbe br. 276/2003. Nijedan ugovor, uključujući njegova produljenja, ne smije biti dulji od 36 mjeseci.

Građanski zakonik

21 Članci 1344. i 1421. Građanskog zakonika propisuju ništetnost ugovora sklopljenih u svrhu izbjegavanja primjene prisilnih propisa.

Glavni postupak i prethodno pitanje

22 Osoba JH, radnik kojeg je zaposlilo poduzeće za privremeno zapošljavanje, bila je kao zaposlenik poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljena poduzeću korisniku, društvu KG, u razdoblju između 3. ožujka 2014. i 30. studenoga 2016., na temelju više uzastopnih ugovora o ustupanju radnika za privremeno obavljanje poslova (ukupno osam) i njihovih različitih produljenja (ukupno sedamnaest).

23 U veljači 2017. osoba JH je pokrenula postupak pred sudom koji je uputio zahtjev, Tribunale ordinario di Brescia (Redovni sud u Brescii, Italija), radi utvrđenja postojanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme između nje i društva KG zbog nezakonitosti primjene uzastopnih i neprekinutih ustupanja

između ožujka 2014. i studenoga 2016. Osim toga, od tog suda zahtijeva da utvrdi i proglasi nezakonitost i/ili nepravilnost i/ili ništavost ugovorâ o ustupanju radnika za privremeno obavljanje poslova na temelju kojih je ustupljena društvu KG.

- 24 U tom pogledu osoba JH ističe da su nacionalne odredbe u području rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koje su primjenjive na glavni postupak, a kojima se ne predviđa nikakvo ograničenje uzastopnih ustupanja radnikâ istom korisniku, u suprotnosti s Direktivom 2008/104. Konkretno, s jedne strane, iz uvodne izjave 15. te direktive proizlazi da radni odnosi općenito moraju biti u obliku ugovora na neodređeno vrijeme i, s druge strane, člankom 5. stavkom 5. prvom rečenicom navedene direktive nalaže se državama članicama da poduzmu odgovarajuće mjere s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja njezinih odredaba.
- 25 Osim toga, osoba JH je tvrdila da su uzastopni ugovori o ustupanju radnika za privremeno obavljanje poslova na temelju kojih je bila ustupljena društvu KG također bili nezakoniti, s jedne strane, na temelju članka 1344. Građanskog zakonika, s obzirom na to da se tim ugovorima krše pravila unutarnjeg prava i prava Unije i, s druge strane, na temelju članka 1421. tog zakonika, s obzirom na to da su navedeni ugovori ništavi zbog povrede zabrane prijevernog ustupanja radnika u smislu članka 28. Zakonodavne uredbe br. 276/2003.
- 26 Sud koji je uputio zahtjev od početka tvrdi da bi primjenom Zakonodavne uredbe br. 276/2003 u sporu koji je pred njim pokrenut trebao odbiti tužbu osobe JH. Naime, izmjenom usvojenom Uredbom sa zakonskom snagom br. 34/2014, člankom 20. stavkom 4. Zakonodavne uredbe br. 276/2003 više nije predviđeno, kao što je to bilo ranije, ni da je ustupanje radnika na određeno vrijeme dopušteno samo zbog tehničkih, proizvodnih, organizacijskih razloga ili razloga vezanih uz potrebu zamjene radnika, čak i ako su ti razlozi vezani uz redovnu djelatnost korisnika, ni obveza da se u pisanom ugovoru navedu navedeni razlozi.
- 27 Tako se Zakonodavnom uredbom br. 276/2003 ne ograničava dopušteni broj uzastopnih ustupanja radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku, s obzirom na to da njezin članak 22. isključuje primjenjivost članka 5. stavka 3. i sljedećih odredbi Zakonodavne uredbe br. 368/2001 kojim se u području ugovora na određeno vrijeme ograničava mogućnost sklapanja više uzastopnih ugovora na određeno vrijeme i, u svakom slučaju, uspostavlja gornja granica od trideset i šest mjeseci rada.
- 28 Sud koji je uputio zahtjev također pojašnjava da se sustav kolektivnog ugovora ne primjenjuje na radni odnos između osobe JH i društva KG s obzirom na to da je riječ o propisu koji se primjenjuje samo na odnose između radnika i agencija za privremeno zapošljavanje. U svakom slučaju, tim se kolektivnim ugovorom ni ne predviđa da ugovor mora precizirati razloge zbog kojih se koristi ustupanje radnikâ ni ne zabranjuje sklapanje, bez prekida valjanosti, novog ugovora odmah nakon prestanka šestog produljenja prethodnog ugovora.
- 29 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je taj nacionalni propis u suprotnosti s Direktivom 2008/104, a osobito s člankom 5. stavkom 5. potonje, u vezi s njezinom uvodnom izjavom 15., s obzirom na to da ne predviđa nikakav sudski nadzor razloga primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i ne ograničava uzastopna ustupanja istog radnika istom poduzeću korisniku.
- 30 U tim je okolnostima Tribunale ordinario di Brescia (Redovni sud u Brescii) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Trebâ li članak 5. stavak 5. Direktive 2008/104 tumačiti na način da mu se protivi primjena [Zakonodavne uredbe br. 276/2003], kojom se:

- (a) ne predviđaju ograničenja za uzastopna ustupanja istoga radnika istom poduzeću korisniku;

- (b) zakonitost primjene ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova ne uvjetuje obvezom navođenja tehničkih, proizvodnih, organizacijskih razloga ili razloga vezanih uz potrebu zamjene radnika, koji su doveli do navedene primjene;
- (c) ne predviđa zahtjev privremenosti vlastite potrebe proizvodnje poduzeća korisnika kao uvjet zakonitosti korištenja takvim oblikom ugovora o radu?”

O prethodnom pitanju

Dopuštenost

- 31 Talijanska vlada osporava dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku i u tom pogledu ističe, s jedne strane, da sud koji je uputio zahtjev ne daje nikakvu naznaku o prirodi ugovora o radu između osobe JH i poduzeća za privremeno zapošljavanje, konkretnije, je li riječ o ugovoru na određeno vrijeme ili na neodređeno vrijeme, dok se zakonodavstvo na koje upućuje sud koji je uputio zahtjev primjenjuje samo na radne odnose na određeno vrijeme.
- 32 S druge strane, tvrdi da je spor iz glavnog postupka spor između privatnih subjekata, a Direktiva 2008/104 nema izravan horizontalan učinak. Odgovor na postavljeno pitanje stoga nema nikakav utjecaj na ishod tog spora. Jedini mogući pozitivan rezultat za osobu JH bio bi dobivanje naknade štete od Talijanske Republike ako bi se smatralo da je ta država članica nepotpuno ili netočno prenijela Direktivu 2008/104.
- 33 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je isključivo na nacionalnom sudu pred kojim se vodi postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena da, uvažavajući posebnosti predmeta, ocijeni nužnost prethodne odluke za donošenje svoje presude i relevantnost pitanja koja postavlja Sudu. Posljedično, ako se postavljena pitanja odnose na tumačenje pravnog pravila Unije, Sud u načelu mora donijeti odluku (presuda od 8. svibnja 2019., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, t. 33. i navedena sudska praksa).
- 34 Iz navedenog proizlazi da pitanja koja se odnose na pravo Unije uživaju pretpostavku relevantnosti. Odbijanje Suda da odluči o prethodnom pitanju koje je uputio nacionalni sud moguće je samo u slučaju kad je očito da zahtijevano tumačenje pravila Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka, kad je problem hipotetske naravi ili kad Sud ne raspolaze činjeničnim i pravnim elementima koji su mu potrebni da bi pružio koristan odgovor na postavljena pitanja (presuda od 8. svibnja 2019., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, t. 34. i navedena sudska praksa).
- 35 U ovom slučaju valja utvrditi da ovaj predmet ne odgovara nijednom od slučajeva u kojima Sud može odbiti odgovoriti na prethodna pitanja. Sud koji je uputio zahtjev traži od Suda tumačenje članka 5. stavka 5. Direktive 2008/104, odredbe koja je, kao što to proizlazi iz činjeničnog i pravnog okvira koji je iznio taj sud, relevantna za glavni postupak. Sud koji je uputio zahtjev usto pojašnjava, kao što to proizlazi iz točaka 26. do 29. ove presude, razloge zbog kojih to tumačenje smatra potrebnim. Stoga valja utvrditi da je to što je navedeni sud izložio, kako činjenične okolnosti glavnog postupka tako i pravna pitanja koja iz njega proizlaze, dovoljno da bi Sud mogao dati koristan odgovor na postavljeno pitanje.
- 36 Također treba napomenuti da iz sudske prakse Suda proizlazi da je potonji nadležan u prethodnom postupku odlučivati o tumačenju odredaba prava Unije, neovisno o tome imaju li one izravan učinak ili ne između stranaka u predmetnom postupku (presuda od 8. svibnja 2019., Praxair MRC, C-486/18,

EU:C:2019:379, t. 35. i navedena sudska praksa). Stoga argumenti koje talijanska vlada temelji na nemogućnosti izravne primjene odredbi Direktive 2008/104 na spor između privatnih subjekata nisu relevantni.

37 Slijedom navedenog, zahtjev za prethodnu odluku je dopušten.

Meritum

38 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. stavak 5. prvu rečenicu Direktive 2008/104 tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo koje ne ograničava broj uzastopnih ustupanja istog radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku i ne uvjetuje zakonitost primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje navođenjem tehničkih razloga ili razloga vezanih uz proizvodnju, organizaciju ili zamjenu radnika koji opravdavaju tu primjenu.

39 U tom pogledu valja podsjetiti da je Direktiva 2008/104 donesena kako bi se dopunio zakonski okvir uspostavljen Direktivom Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.) i Direktivom 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.), na temelju članka 137. stavaka 1. i 2. UEZ-a, kojim je institucijama dana nadležnost da posredstvom direktiva usvoje minimalne uvjete koji se postupno primjenjuju, među ostalim u vezi s radnim uvjetima.

40 Iz uvodnih izjava 10. i 12. Direktive 2008/104 proizlazi da je, s obzirom na to da unutar Unije postoje znatne razlike u pogledu pravnog položaja, statusa i radnih uvjeta radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, cilj navedene direktive uspostaviti nediskriminirajući, transparentan i razmjerni zaštitni okvir za te radnike kojim se istodobno poštuje raznolikost tržišta rada i odnosa među socijalnim partnerima. Stoga je, u skladu s člankom 2. navedene direktive, svrha te direktive osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja na te radnike i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za korištenje te vrste rada s ciljem učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.

41 U tu svrhu Direktiva 2008/104 predviđa, kao što to proizlazi iz njezine pravne osnove, navedene u točki 39. ove presude i njezinu članku 9., samo uvođenje minimalnih zahtjeva kojima se nastoji, s jedne strane, osigurati poštovanje načela jednakog postupanja prema radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, propisanog člankom 5. te direktive, i, s druge strane, preispitati zabrane i ograničenja koji se primjenjuju na rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi se zadržali samo oni koji su opravdani općim interesom i koji se odnose na zaštitu radnika, kao što je to predviđeno člankom 4. navedene direktive.

42 Međutim, članak 5. stavak 5. prva rečenica Direktive 2008/104, koji se nalazi među tim minimalnim zahtjevima, predviđa da države članice moraju poduzeti odgovarajuće mjere u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom s ciljem sprečavanja zlorabe u primjeni ovog članka, a posebno s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba ove direktive. Tom se odredbom stoga ne nalaže državama članicama da ograniče broj uzastopnih ustupanja istog radnika istom poduzeću korisniku ili da uvjetuju primjenu tog oblika rada na određeno vrijeme navođenjem tehničkih razloga ili razloga vezanih uz proizvodnju, organizaciju ili zamjenu radnika. K tomu, navedena direktiva, kao uostalom nijedna odredba navedene direktive, ne predviđa posebne mjere koje bi države članice morale u tu svrhu donijeti.

- 43 To je utvrđenje potkrijepljeno člankom 4. stavkom 1. Direktive 2008/104, kojim se određuje da, kada su države članice u svojem zakonodavstvu predvidjele zabrane ili ograničenja primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, oni moraju biti opravdani općim interesom, posebno u pogledu zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, zdravstvenih i sigurnosnih uvjeta na radu ili potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprečavanje zlorab.
- 44 Naime, iz sudske prakse Suda proizlazi da se tu odredbu mora razumjeti na način da ograničava okvir u kojem se odvija regulatorno djelovanje država članica u pitanju zabrana ili ograničenja primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, a ne tako da nameće donošenje određenog propisa o tom pitanju, uključujući radi sprečavanja zloraba (vidjeti u tom smislu presudu od 17. ožujka 2015., AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, t. 31.).
- 45 Naposljetku, suprotno onomu što osoba JH tvrdi u svojim pisanim očitovanjima, zaključak koji proizlazi iz presude od 25. listopada 2018., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), koji se odnosi na tumačenje članka 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme – sklopljenog 18. ožujka 1999. i navedenog u prilogu Direktivi 1999/70 – nije primjenjiv na ovaj predmet. Naime, dok članak 5. navedenog Okvirnog sporazuma predviđa posebne obveze za sprečavanje zloraba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, to nije slučaj s člankom 5. stavkom 5. prvom rečenicom Direktive 2008/104.
- 46 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da se iz članka 5. stavka 5. prve rečenice Direktive 2008/104 ne može zaključiti da ta odredba obvezuje države članice da u svojim nacionalnim propisima predvide sve ili dio posebnih mjera na koje se odnosi postavljeno pitanje.
- 47 Međutim, valja razmotriti činjenicu da se sud koji je uputio zahtjev u svojem zahtjevu za prethodnu odluku, kao što to proizlazi iz točke 29. ove presude, u širem smislu pita može li se smatrati da je nacionalno zakonodavstvo o kojemu je riječ u glavnom postupku u suprotnosti s Direktivom 2008/104, osobito s člankom 5. stavkom 5. prvom rečenicom te direktive u vezi s njezinom uvodnom izjavom 15., jer bi se njime, s obzirom na to da ne predviđa takve mjere, mogla omogućiti uzastopna ustupanja istog radnika istom poduzeću korisniku s namjerom izbjegavanja odredaba te direktive i, osobito, privremene prirode rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Sud koji je uputio zahtjev pita se treba li se o toj nesukladnosti s pravom Unije također zaključiti, s jedne strane, iz članka 1. stavka 1. navedene direktive, koji pretpostavlja privremeni karakter ustupanja radnika poduzeću korisniku, i, s druge strane, iz članka 3. stavka 1. iste direktive, čije točke (b) do (e) definiraju pojmove „poduzeće za privremeno zapošljavanje”, „radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, „poduzeće korisnik” i „ustupanje” na način iz kojeg se može zaključiti da je ta vrsta radnog odnosa u biti privremenog karaktera.
- 48 Stoga sud koji je uputio zahtjev također postavlja pitanje nije li cilj zakonodavca Unije bio da donošenjem Direktive 2008/104, kao što osobito proizlazi iz njezina članka 5. stavka 5. prve rečenice, nametne državama članicama da štite privremenu prirodu rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, zabranjujući neograničena obnavljanja ustupanja kojima se zapravo pokrivaju potrebe za stalnim osobljem dotičnog poduzeća korisnika i na taj način zaobilaze odredbe te direktive.
- 49 Međutim, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, ništa ne sprečava Sud da sudu koji je uputio zahtjev dâ koristan odgovor dajući mu elemente tumačenja prava Unije koji će mu omogućiti da sam odluči o usklađenosti nacionalnog prava s pravom Unije (presuda od 16. veljače 2012., Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, t. 28. i navedena sudska praksa, te rješenje od 16. siječnja 2014., Baradics i dr., C-430/13, EU:C:2014:32, t. 31.).

- 50 U tom smislu valja pojasniti, kao prvo, da se u uvodnoj izjavi 11. Direktive 2008/104 navodi da se njome želi odgovoriti ne samo na potrebe poduzeća za fleksibilnošću nego i na potrebu zaposlenika da usklade privatni i profesionalni život te tako pridonosi stvaranju novih radnih mjesta te sudjelovanju i uključivanju u tržište rada. Stoga se tom direktivom nastoji pomiriti cilj fleksibilnosti za poduzeća i cilj sigurnosti koji odgovara zaštiti radnika.
- 51 Taj dvostruki cilj stoga odgovara volji zakonodavca Unije da približi uvjete rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje „normalnim” radnim odnosima, tim više što je u uvodnoj izjavi 15. Direktive 2008/104 navedeni zakonodavac izričito pojasnio da je uobičajeni oblik rada ugovor na neodređeno vrijeme. Cilj Direktive je stoga također omogućiti radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje pristup zaposlenju na neodređeno vrijeme u poduzeću korisniku, što posebno proizlazi iz njezina članka 6. stavaka 1. i 2.
- 52 Načelo jednakog postupanja, kako je predviđeno člankom 5. stavkom 1. Direktive 2008/104, dio je istog cilja. Naime, u skladu s tom odredbom, osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo to poduzeće korisnik.
- 53 Kao drugo, pojam „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja”, kojim se određuje doseg načela jednakog postupanja koje se primjenjuje na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, definiran je u članku 3. stavku 1. točki (f) Direktive 2008/104 i odnosi se na trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike te na plaću.
- 54 Međutim, kao što je to istaknula nezavisna odvjetnica u točki 44. svojeg mišljenja, iz uvodne izjave 1. te direktive proizlazi da je njezin cilj osigurati puno poštovanje članka 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, koji u skladu sa svojim stavkom 1. općenito propisuje pravo svakog radnika na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. U Objašnjenjima koja se odnose na Povelju Europske unije o temeljnim pravima (SL 2007., C 303, str. 17.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 120.) navodi se u tom pogledu da izraz „radni uvjeti” treba razumjeti u smislu članka 156. UFEU-a. Međutim, potonjom se odredbom samo upućuje na pojam „radni uvjeti”, a da on prethodno nije definiran, kao na jedno od područja socijalne politike Unije u kojem Komisija može intervenirati kako bi potaknula suradnju među državama članicama i olakšala koordinaciju njihova djelovanja. S obzirom na svrhu zaštite prava radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje koju se nastoji postići Direktivom 2008/104, to nepostojanje pojašnjenja ide u prilog širokom tumačenju pojma „radni uvjeti”.
- 55 Kao treće, u tom istom smislu, članak 5. stavak 5. prva rečenica Direktive 2008/104 državama članicama nameće dvije različite obveze, odnosno da poduzmu odgovarajuće mjere s ciljem sprečavanja, s jedne strane, zlorabe odstupanja od načela jednakog postupanja dopuštenih samim tim člankom 5. i, s druge strane, uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba Direktive 2008/104 u cijelosti.
- 56 U tom pogledu valja utvrditi da se, kao što je to istaknula nezavisna odvjetnica u točki 46. svojeg mišljenja, riječi „a posebno”, koje se upotrebljavaju u članku 5. stavku 5. prvoj rečenici te direktive kako bi se povezale te dvije obveze, u suprotnosti s onim što tvrdi Komisija u svojim pisanim očitovanjima, ne mogu tumačiti na način da je druga obveza automatski i u potpunosti podređena prvoj, tako da se navedena odredba primjenjuje isključivo na zlorabu dopuštenih odstupanja od načela jednakog postupanja, čiji je konkretan doseg u smislu navedene direktive jasno utvrđen u njezinu članku 5. stavcima 1. do 4.

- 57 Obje obveze koje se stavljaju na teret državama članicama imaju dva vrlo različita dosega. Prvom im se nalaže da poduzmu odgovarajuće mjere kako bi se izbjegla samo zlouporaba odstupanja dopuštenih na temelju članka 5. stavaka 2. do 4. Direktive 2008/104. Nasuprot tomu, druga je obveza šira i ima za cilj da te iste države poduzimaju odgovarajuće mjere osobito kako bi se spriječila uzastopna ustupanja radnika s namjerom izbjegavanja odredaba te direktive u cijelosti.
- 58 Restriktivno tumačenje članka 5. stavka 5. prve rečenice Direktive 2008/104 koje zagovara Komisija u suprotnosti je ne samo sa samim tekstom te odredbe, koja izričito predviđa dvije obveze država članica, pri čemu se druga općenito odnosi na Direktivu 2008/104, nego i s izričitom svrhom te direktive, koja se sastoji u zaštiti radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšanju uvjeta rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 59 Iz toga slijedi da obvezu koja se člankom 5. stavkom 5. prvom rečenicom Direktive 2008/104 nameće državama članicama, a koja se sastoji od poduzimanja odgovarajućih mjera za sprečavanje uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba te direktive, treba, s obzirom na njezin ustroj i svrhu, razumjeti na način da se odnosi na sve odredbe navedene direktive.
- 60 Kao četvrto, treba utvrditi da je cilj Direktive 2008/104 također to da države članice osiguraju da rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s istim poduzećem korisnikom ne postane trajno stanje za radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 61 U tom pogledu valja podsjetiti da se u članku 3. stavku 1. točkama (b) do (e) te direktive definiraju pojmovi „poduzeće za privremeno zapošljavanje”, „radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, „poduzeće korisnik” i „ustupanje”, te da iz tih definicija proizlazi da je radni odnos s poduzećem korisnikom po svojoj prirodi privremenog karaktera.
- 62 Osim toga, iako je točno da se navedena direktiva odnosi na privremene, prijelazne ili vremenski ograničene radne odnose, a ne na stalne radne odnose, njome se ipak u uvodnoj izjavi 15. i u članku 6. stavcima 1. i 2. precizira da su „ugovori o radu na neodređeno vrijeme”, odnosno stalni radni odnosi, opći oblik radnih odnosa i da se radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mora obavijestiti o raspoloživim radnim mjestima u poduzeću korisniku kako bi imali istu mogućnost kao i drugi radnici tog poduzeća da dobiju stalni posao.
- 63 Naposljetku, valja utvrditi da se člankom 5. stavkom 5. prvom rečenicom Direktive 2008/104 državama članicama na jasan, precizan i bezuvjetan način nalaže da poduzmu potrebne mjere kako bi spriječile zlouporabe koje se sastoje od uzastopnih ustupanja radnika preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem zaobilaženja odredaba te direktive. Iz toga slijedi da tu odredbu treba tumačiti na način da joj se protivi to da država članica ne poduzme nijednu mjeru kako bi očuvala privremenu prirodu rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 64 U tom pogledu iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da se obveza država članica na postizanje propisanog rezultata, koja proizlazi iz direktive, te njihova dužnost na temelju članka 4. stavka 3. UEU-a i članka 288. UFEU-a da poduzmu sve mjere, opće ili posebne, kako bi se osiguralo ispunjenje te obveze, odnosi na sva tijela država članica, uključujući i sudove kad je riječ o stvarima koje potpadaju pod njihovu nadležnost (vidjeti osobito presudu od 19. rujna 2019., Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, t. 59. i navedenu sudsku praksu).
- 65 U svrhu ispunjenja te obveze načelo usklađenog tumačenja zahtijeva da nacionalna tijela učine sve što je u njihovoj nadležnosti, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje to pravo poznaje, kako bi se zajamčila puna djelotvornost prava Unije i kako bi se došlo do rješenja koje je u skladu sa zadanim ciljem tog prava (presuda od 19. rujna 2019., Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, t. 60. i navedena sudska praksa).

- 66 Međutim, to načelo usklađenog tumačenja nacionalnog prava ima određene granice. Stoga je obveza nacionalnog suda da se pozove na sadržaj prava Unije prilikom tumačenja i primjene relevantnih pravila unutarnjeg prava ograničena općim načelima prava i ne može služiti kao temelj *contra legem* tumačenja nacionalnog prava (presuda od 19. rujna 2019., Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, t. 61. i navedena sudska praksa).
- 67 U ovom slučaju, s obzirom na prethodna razmatranja, na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri pravnu kvalifikaciju radnog odnosa o kojemu je riječ u glavnom postupku, kako s obzirom na samu Direktivu 2008/104 tako i s obzirom na nacionalno pravo kojim se ona prenosi u talijanski pravni poredak, na način da provjeri je li, kao što to tvrdi osoba JH, riječ o radnom odnosu na neodređeno vrijeme kojem je umjetno dodijeljen oblik uzastopnih ugovora o ustupanju radnika za privremeno obavljanje poslova radi zaobilaženja ciljeva Direktive 2008/104, konkretno privremene prirode rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 68 U svrhu te ocjene sud koji je uputio zahtjev moći će uzeti u obzir sljedeća razmatranja.
- 69 Ako uzastopna ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku dovedu do toga da rad u tom poduzeću traje dulje od onoga što se razumno može kvalificirati kao „privremeno”, to bi moglo predstavljati indiciju zlorabe uzastopnih ustupanja u smislu članka 5. stavka 5. prve rečenice Direktive 2008/104.
- 70 Isto tako, uzastopna ustupanja istog radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku, kao što je to navela nezavisna odvjetnica u točki 57. svojeg mišljenja, zaobilaze samu srž odredbi Direktive 2008/104 i predstavljaju zlorabu tog oblika radnog odnosa s obzirom na to da ugrožavaju ravnotežu uspostavljenu tom direktivom između fleksibilnosti za poslodavce i sigurnosti za radnike, potkopavajući potonju.
- 71 Naposljetku, kada se u konkretnom slučaju ne pruži nikakvo objektivno objašnjenje za činjenicu da dotično poduzeće korisnik primjenjuje sklapanje niza uzastopnih ugovora o ustupanju radnika za privremeno obavljanje poslova, na nacionalnom je sudu da u kontekstu nacionalnog regulatornog okvira i uzimajući u obzir okolnosti svakog slučaja ispita zaobilazi li se jedna od odredbi Direktive 2008/104, i to tim više kada je poduzeću korisniku isti radnik ustupljen preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na temelju niza ugovora o kojima je riječ.
- 72 Iz svih prethodnih razmatranja proizlazi da članak 5. stavak 5. prvu rečenicu Direktive 2008/104 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalno zakonodavstvo koje ne ograničava broj uzastopnih ustupanja istog radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku i koje ne uvjetuje zakonitost primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje navođenjem tehničkih razloga ili razloga vezanih uz proizvodnju, organizaciju ili zamjenu radnika koji opravdavaju tu primjenu. Nasuprot tomu, tu odredbu treba tumačiti na način da joj se protivi to da država članica ne poduzme nijednu mjeru radi očuvanja privremene prirode rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i nacionalni propis koji ne predviđa nikakvu mjeru s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja istog radnika zaposlenog preko poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku s namjerom izbjegavanja odredaba Direktive 2008/104 u cijelosti.

Troškovi

- 73 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 (drugo vijeće) odlučuje:

Članak 5. stavak 5. prvu rečenicu Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalno zakonodavstvo koje ne ograničava broj uzastopnih ustupanja istog radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku i koje ne uvjetuje zakonitost primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje navođenjem tehničkih razloga ili razloga vezanih uz proizvodnju, organizaciju ili zamjenu radnika koji opravdavaju tu primjenu. Nasuprot tomu, tu odredbu treba tumačiti na način da joj se protivi to da država članica ne poduzme nijednu mjeru radi očuvanja privremene prirode rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kao i nacionalni propis koji ne predviđa nikakvu mjeru s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja istog radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje istom poduzeću korisniku s namjerom izbjegavanja odredaba Direktive 2008/104 u cijelosti.

Potpisi