



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

5. lipnja 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 – Pojam ‚uvjeti zapošljavanja‘ – Usporedivost situacija – Opravdanje – Pojam ‚objektivni razlozi‘ – Naknada u slučaju prestanka ugovora o radu na neodređeno vrijeme zbog objektivnog razloga – Nepostojanje naknade u slučaju isteka *interinidad* ugovora o radu na određeno vrijeme”

U predmetu C-677/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Radni sud br. 33 u Madridu, Španjolska), odlukom od 21. prosinca 2016., koju je Sud zaprimio 29. prosinca 2016., u postupku

Lucía Montero Mateos

protiv

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, A. Tizzano, potpredsjednik, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas i C. G. Fernlund, predsjednici vijeća, A. Arabadjiev (izvjestitelj), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas i E. Regan, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 8. studenoga 2017.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za L. Montero Mateos, G. de Federico Fernández, *abogado*,
- za Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, M. J. Miralles de Imperial Ollero, u svojstvu agenta,
- za španjolsku vladu, A. Gavela Llopis, u svojstvu agenta,
- za Europsku komisiju, M. van Beek i N. Ruiz García, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: španjolski

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 20. prosinca 2017.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. stavka 1. 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 Zahtjev je upućen u okviru spora između Lucije Montero Mateos i Agencije Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (Agencija za socijalnu skrb grada Madrid pri regionalnom ministarstvu za socijalnu i obiteljsku politiku autonomne zajednice Madrid, Španjolska; u daljnjem tekstu: Agencija), u vezi s istekom *interinidad* ugovora o radu na temelju kojeg je ona bila zaposlena u toj agenciji.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 U skladu s uvodnom izjavom 14. Direktive 1999/70:

„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 Drugi odlomak preambule Okvirnog sporazuma glasi:

„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.”

- 6 U skladu s trećim odlomkom te preambule:

„U [Okvirnom 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.”

- 7 U skladu s člankom 1. Okvirnog sporazuma, njegova je svrha, 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.
- 8 Člankom 3. Okvirnog sporazuma, naslovljenim „Definicije”, određuje se:
- „1. U smislu ovog Sporazuma pojam ‚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. U smislu ovog Sporazuma pojam ‚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. [...]”
- 9 Člankom 4. stavkom 1. Okvirnog sporazuma, naslovljenim „Načelo nediskriminacije”, predviđa se:
- „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.”

Španjolsko pravo

- 10 Članak 15. stavak 1. texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (pročišćeni tekst Zakona o radu), odobrenog Real Decretom Legislativo 1/1995 (Kraljevska zakonodavna uredba br. 1/1995) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.), u verziji primjenjivoj u trenutku nastanka činjenica u glavnom postupku (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 poduzeća, a čije je izvršenje, iako vremenski ograničeno, načelno neodređena trajanja. [...]
- (b) kada tržišne okolnosti, nakupljeni posao ili velika količina narudžbi to zahtijevaju, čak i u okviru redovnog poslovanja poduzeća [...]
- (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.”
- 11 U skladu s člankom 15. stavkom 6. tog zakona, radnici zaposleni za privremeno obavljanje poslova i radnici zaposleni na određeno vrijeme imaju ista prava kao i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme, ne dovodeći u pitanje posebnosti ugovornih odredaba o prestanku ugovora o radu i izričitih zakonskih odredaba o ugovorima o stručnom osposobljavanju.

12 Člankom 49. stavkom 1. Zakona o radu predviđa se:

„1. Ugovor o radu prestaje:

[...]

(b) zbog razloga valjano navedenih u ugovoru, osim ako oni ne čine očitu zlouporabu prava poslodavca;

(c) zbog isteka ugovorenog trajanja ugovora ili dovršenja posla ili usluge u skladu s predmetom ugovora. Istekom ugovora, osim u slučaju *interinidad* ugovora i ugovora o stručnom osposobljavanju, radnik ima pravo na naknadu koja je jednaka razmjernom dijelu iznosa u visini plaće za dvanaest dana za svaku navršenu godinu radnog staža ili naknadu predviđenu, ovisno o slučaju, posebnim propisom koji se primjenjuje u tom području;

[...]

(l) zbog objektivnih razloga dopuštenih zakonom;

[...]”

13 U skladu s člankom 52. Zakona o radu, „objektivni razlozi” na kojima se može temeljiti prestanak ugovora o radu su nesposobnost radnika za koju se saznalo ili 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, ponavljajuće odsutnosti s posla, čak i ako su one opravdane.

14 U skladu s člankom 53. stavkom 1. točkom (b) Zakona o radu, prestanak ugovora o radu zbog jednog od razloga iz njegova članka 52. dovodi do plaćanja radniku, istodobno s pisanom obaviješću, naknade u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža, koja se računa razmjerno broju radnih mjeseci za razdoblja kraća od godine dana, najviše u visini dvanaest mjesečnih plaća.

15 U članku 4. stavku 1. Real Decreta 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 o provedbi članka 15. Zakona o radu u području ugovora na određeno vrijeme) od 18. prosinca 1998. (BOE br. 7 od 8. siječnja 1999., str. 568.) *interinidad* ugovor određuje se 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.

16 U skladu s člankom 4. stavkom 2. te kraljevske uredbe, u ugovoru se, među ostalim, utvrđuju zamijenjeni radnik i razlog zamjene ili radno mjesto koje će biti trajno popunjeno nakon postupka zapošljavanja ili promaknuća. Trajanje *interinidad* ugovora sklopljenog radi zamjene radnika u poduzeću koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto odgovara trajanju odsutnosti tog radnika. Trajanje *interinidad* ugovora 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 *interinidad* ugovora podudara se s navedenim postupcima, u skladu s onim što je predviđeno njezinim posebnim propisom.

17 Člankom 8. stavkom 1. te kraljevske uredbe određuje se:

„Ugovori na određeno vrijeme prestaju, nakon otkaza jedne ili druge strane, zbog sljedećih razloga:

[...]

(c) *Interinidad* ugovor 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 prethodno pitanje

- 18 L. Montero Mateos sklopila je s Agencijom 13. ožujka 2007. *interinidad* ugovor o radu radi zamjene radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme. Taj je ugovor 1. veljače 2008. izmijenjen u *interinidad* ugovor radi privremenog popunjavanja upražnjenog radnog mjesta.
- 19 L. Montero Mateos bila je zaposlena na radnom mjestu gerontodomačice u domu za starije osobe koji je vodila Agencija.
- 20 Dana 3. listopada 2009. Comunidad de Madrid (zajednica Madrid, Španjolska) organizirala je postupak zapošljavanja za popunjavanje radnih mjesta gerontodomačica. Radno mjesto L. Montero Mateos 27. srpnja 2016. dodijeljeno je osobi koja je odabrana nakon završetka tog postupka.
- 21 Posljedično, *interinidad* ugovor L. Montero Mateos prestao je s učinkom od 30. rujna 2016.
- 22 Dana 14. listopada 2016. L. Montero Mateos podnijela je tužbu protiv odluke o prestanku svojeg ugovora o radu Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Radni sud br. 33 u Madridu, Španjolska).
- 23 U odluci kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku sud koji je uputio zahtjev ističe da je u okviru svojeg *interinidad* ugovora L. Montero Mateos obavljala iste zadaće kao što su one za koje je zaposlena osoba koja je odabrana nakon završetka postupka navedenog u točki 20. ove presude. Stoga to dvoje radnika valja smatrati usporedivim radnicima za potrebe primjene članka 4. Okvirnog sporazuma.
- 24 Osim toga, naknada u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme i ona koja se isplaćuje zbog otkaza ugovora usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu obuhvaćene su pojmom „uvjeta zapošljavanja” u smislu navedenog članka 4.
- 25 Sud koji je uputio zahtjev nadalje navodi da se, u skladu sa španjolskim pravom, kada ugovor o radu prestaje zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu, radniku dodjeljuje zakonom predviđena naknada u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža u poduzeću, neovisno o tome je li njegov ugovor ili njegov radni odnos na određeno ili na neodređeno vrijeme. U tim se okolnostima stoga prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i onima zaposlenima na neodređeno vrijeme postupa na jednak način.
- 26 Nasuprot tomu, u slučaju prestanka *interinidad* ugovora, kao u predmetnom slučaju, istekom roka na koji je ugovor sklopljen dotični radnik ne prima nikakvu naknadu.

- 27 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, u ovom se slučaju može utvrditi da postoji razlika u postupanju u smislu članka 4. Okvirnog sporazuma samo ako se prizna da je situacija radnika čiji ugovor na određeno vrijeme prestaje istekom roka na koji je sklopljen usporediva sa situacijom radnika čiji je ugovor na neodređeno vrijeme prestao zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.
- 28 Presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), navela je španjolske sudove na to da toj prvoj kategoriji radnika istekom roka na koji su *interinidad* ugovori sklopljeni dodijeli naknadu jednaku onoj koja se, među ostalim, dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihovih ugovora o radu zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.
- 29 Ta je presuda utjecala na španjolsko tržište rada, koje obilježava sustavna nezaposlenost i velik broj ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.
- 30 Međutim, navedena presuda nije odgovorila na pitanje može li činjenica da su stranke ugovora o radu na određeno vrijeme nužno znale za ograničeno trajanje tog ugovora opravdati, kad je riječ o naknadama u slučaju prestanka radnog odnosa, različito postupanje od onoga prema radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme čiji je ugovor o radu prestao zbog jednog od razloga previđenih u članku 52. Zakona o radu.
- 31 Sud koji je uputio zahtjev osobito naglašava da radnik zaposlen na temelju *interinidad* ugovora o radu sklopljenog radi zamjene radnika u poduzeću koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto ne može ne znati da je on na tom mjestu zaposlen privremeno, kako bi se odgovorilo na objektivno privremenu potrebu.
- 32 Nasuprot tomu, prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu kao i prijevremeni prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme zbog tih istih razloga posljedica su nastanka događaja koji, iako moguć, nije bio predviđen, a koji utječe na ekonomsku ravnotežu ugovora o radu u toj mjeri da ga je beskorisno ili nemoguće zadržati.
- 33 Stoga je dopušteno smatrati da se istek ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu s odredbama koje predviđa, zbog svoje predvidljivosti, razlikuje od prestanka ugovora o radu zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu. Naime, prestanak ugovora zbog takvog razloga, zbog svoje nepredvidljivosti, iznevjerio bi radnikova očekivanja u pogledu stabilnosti radnog odnosa. To bi se moglo protumačiti na način da čini objektivni razlog koji opravdava različito postupanje u tim situacijama u pogledu dodjeljivanja naknade radniku.
- 34 Međutim, također je moguće smatrati da dodjela radnog mjesta na kojem je dotad bio zaposlen radnik na temelju *interinidad* ugovora osobi odabranoj nakon završetka postupka kojem je cilj trajno popuniti to mjesto čini objektivni razlog koji je povezan s organizacijom poduzeća, a koji se ne može pripisati radniku. U ovom slučaju to razmatranje moglo bi govoriti u prilog tomu da se L. Montero Mateos dodijeli ista naknada kao što je ona koja se dodjeljuje usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova ugovora o radu zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.
- 35 Osim toga, radnik, neovisno o tome je li zaposlen na određeno ili na neodređeno vrijeme, trpi stvarnu štetu kada gubi svoj posao. Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, ako je svrha naknade koja se isplaćuje prilikom prestanka radnog odnosa stvarno nadoknaditi tu štetu, moglo bi se pokazati nepravednim da se dodjeljuje samo u jednom dijelu slučajeva u kojima se prestanak tog odnosa ne može pripisati radniku.

- 36 U tim je okolnostima Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Radni sud br. 33 u Madridu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li članak 4. stavak 1. [Okvirnog sporazuma] tumačiti na način da je prestanak *interinidad* ugovora za privremeno obavljanje poslova radi popunjavanja upražnjenog radnog mjesta istekom roka na koji je bio sklopljen ugovor između poslodavca i radnice objektivan razlog koji opravdava to da nacionalni zakonodavac za takav slučaj ne propisuje nikakvu naknadu zbog prestanka ugovora, dok je za usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme koji je dobio otkaz zbog objektivnog razloga predviđena naknada u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža?”

- 37 Dopisom podnesenim tajništvu Suda 25. travnja 2017. španjolska je vlada na temelju članka 16. trećeg stavka Statuta Suda Europske unije zatražila da Sud zasjeda u velikom vijeću.

O prethodnom pitanju

- 38 Svojim 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 plaćanje nikakve naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih za privremeno popunjavanje radnog mjesta tijekom postupka zapošljavanja ili promaknuća radi trajnog popunjavanja tog radnog mjesta, kao što je *interinidad* ugovor o kojem je riječ u glavnom postupku, istekom roka na koji su ti ugovori sklopljeni, dok se naknada dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.
- 39 S tim u vezi 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 primjene načela nediskriminacije. Isto 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 (presude od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 47.; od 12. prosinca 2013., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 40. i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 22.).
- 40 Svrha je Okvirnog sporazuma, osobito njegova članka 4., primjena navedenog načela na radnike zaposlene na određeno vrijeme radi sprečavanja da se poslodavac radnim odnosom takve prirode koristi kako bi tim radnicima uskratio prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 37.; od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 48. i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 23.).
- 41 S obzirom na ciljeve koji se žele postići Okvirnim sporazumom, kako su navedeni u dvjema prethodnim točkama, njegov članak 4. treba razumjeti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije, koje se ne može tumačiti restriktivno (presude od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 49. i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 24.; vidjeti u tom smislu presudu od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 38.).
- 42 Treba podsjetiti na to da članak 4. stavak 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 prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.

- 43 U ovom slučaju kao prvo valja istaknuti – s obzirom na to da je u ugovoru o radu L. Montero Mateos bilo predviđeno da on prestaje nastupanjem određenog događaja, to jest trajnom dodjelom, nakon završetka postupka odabira, radnog mjesta na kojem je ona bila privremeno zaposlena – da treba smatrati da ona ima svojstvo „radnika zaposlenog na određeno vrijeme” u smislu članka 3. stavka 1. Okvirnog sporazuma.
- 44 Kao drugo, stoga je riječ o tome da se utvrdi je li poslodavčevo dodjeljivanje naknade zbog prestanka ugovora o radu obuhvaćeno pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma. S tim u vezi Sud je presudio da je odlučujući kriterij za utvrđivanje je li neka mjera obuhvaćena tim pojmom upravo onaj zapošljavanja, to jest radnog odnosa uspostavljenog između radnika i njegova poslodavca (presude od 12. prosinca 2013., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 35. i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 25.).
- 45 Sud je tako smatrao da taj pojam obuhvaća, među ostalim, pravila koja se odnose na utvrđenje otkaznog roka koji se primjenjuje u slučaju prestanka ugovorâ o radu na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 29.).
- 46 Naime, Sud je pojasnio da bi tumačenje članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma koje bi isključivalo iz definicije navedenog pojma uvjete prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme smanjilo, protivno cilju dodijeljenom toj odredbi, područje primjene zaštite od diskriminacije koja se pruža radnicima zaposlenima na određeno vrijeme (presuda od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 27.).
- 47 Dakle, ta se razmatranja u cijelosti mogu primijeniti na naknadu koja se dodjeljuje radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu koji ga vezuje za njegova poslodavca, s obzirom na to da se takva naknada plaća na temelju radnog odnosa koji je među njima uspostavljen (vidjeti u tom smislu presudu od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 31.).
- 48 Iz toga slijedi da je naknada kao što je ona o kojoj je riječ u glavnom postupku obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma.
- 49 Kao treće, valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, načelo nediskriminacije, kojeg je članak 4. stavak 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 65. i navedenu sudsku praksu).
- 50 U tom je pogledu načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom samo u odnosu na različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji (presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 37. i navedena sudska praksa).
- 51 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, radi ocjene obavljaju li dotične osobe isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma, u skladu s njegovim člankom 3. stavkom 2. i člankom 4. stavkom 1., treba ispitati može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika, poput naravi posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta – smatrati da se te osobe nalaze u situacijama koje su usporedive (presude od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 42. i navedena sudska praksa i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 31.).
- 52 U ovom je slučaju na sudu koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, da utvrdi je li se L. Montero Mateos, kada ju je Agencija zaposlila na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, nalazila u situaciji koja bi bila usporediva s onom zaposlenika koje je isti poslodavac zaposlio na

neodređeno vrijeme tijekom tog istog razdoblja (vidjeti presude od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 67.; od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 43. i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 32.).

- 53 S obzirom na navedeno, iz elemenata kojima Sud raspolaže proizlazi da je L. Montero Mateos, kada ju je Agencija zaposlila na temelju *interinidad* ugovora, obavljala iste zadaće gerontodomačice u domu za starije osobe kao što su one za koje je zaposlena osoba odabrana nakon završetka postupka odabira spomenutog u točki 20. ove presude, a čiji je cilj bio upravo trajno popunjavanje radnog mjesta na kojem je L. Montero Mateos bila zaposlena tijekom tog razdoblja.
- 54 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 L. Montero Mateos bila usporediva s onom radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme kojeg je Agencija zaposlila za obavljanje istih zadaća gerontodomačice u domu za starije osobe.
- 55 Stoga valja provjeriti postoji li objektivan razlog koji opravdava to da istek *interinidad* ugovora ne dovodi do plaćanja dotičnom radniku zaposlenom na određeno vrijeme nikakve naknade, dok radnik zaposlen na neodređeno vrijeme ima pravo na naknadu kada mu je ugovor otkazan zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.
- 56 S tim u vezi valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pojam „objektivni razlozi” iz članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma ne treba razumjeti kao da omogućava opravdanje različitog postupanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme na temelju činjenice da je ta razlika u postupanju propisana nacionalnim općim i apstraktnim pravnim pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 57. i od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 54. i rješenje od 22. ožujka 2018., Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljeno, EU:C:2018:207, t. 62.).
- 57 Navedeni pojam zahtijeva, također prema ustaljenoj sudskoj praksi, da utvrđeno nejednako postupanje bude opravdano 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, može li postići cilj koji se želi ostvariti i je li za tu svrhu nužna. Navedene okolnosti mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su ugovori na određeno vrijeme sklopljeni i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike jedne države članice (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 53. i od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 45. i rješenje od 22. ožujka 2018., Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljeno, EU:C:2018:207, t. 65.).
- 58 U ovom slučaju španjolska vlada ističe razliku koja obilježava kontekst u kojem nastaju razlozi prestanka ugovorâ na određeno vrijeme iz članka 49. stavka 1. točke (c) Zakona o radu, kao što je istek *interinidad* ugovora, u odnosu na onaj u kojem je predviđeno plaćanje naknade u slučaju otkaza ugovora zbog jednog od razloga iz članka 52. tog zakona, kao što su ekonomski, tehnički razlozi ili razlozi koji se odnose na organizaciju ili proizvodnju kod poslodavaca, ako je broj ukinutih radnih mjesta manji od onoga koji je potreban da bi se prestanak ugovora o radu smatrao „kolektivnim otkazivanjem”. Kako bi objasnila razliku u postupanju o kojoj je riječ u glavnom postupku, španjolska vlada u biti ističe 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 u biti odgovara situaciji o kojoj je riječ u glavnom postupku, u kojoj je *interinidad* ugovor prestao dodjelom upražnjenog mjesta na kojem je L. Montero Mateos bila privremeno zaposlena. U drugom slučaju, nasuprot tomu, plaćanje naknade predviđene u članku 53. stavku 1. točki (b) Zakona o radu obrazloženo je namjerom da se nadoknade iznevjerena radnikova legitimna očekivanja da će se njegov radni odnos nastaviti, kao posljedica njegova otkaza zbog jednog od razloga iz članka 52. tog zakona.

- 59 S tim u vezi valja istaknuti da se prestanak *interinidad* ugovora o radu L. Montero Mateos, zbog činjenice da je radno mjesto na kojem je ona bila privremeno zaposlena na temelju tog ugovora trajno popunjeno nakon završetka postupka navedenog u točki 20. ove presude, s činjeničnog i pravnog gledišta dogodio u znatno drukčijem kontekstu od onoga u kojem je ugovor o radu radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme prestao zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.
- 60 Naime, iz definicije pojma „ugovor na određeno vrijeme” iz članka 3. stavka 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da ugovor te naravi 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, strankama ugovora o radu na određeno vrijeme od trenutka njegova sklapanja poznat je 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.
- 61 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. Kao što to proizlazi iz objašnjenja španjolske vlade navedenih u točki 58. ove presude i kao što je to u biti navela nezavisna odvjetnica u točki 55. svojeg mišljenja, upravo kako bi se nadoknadila ta nepredvidljivost 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 naknade u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža.
- 62 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 dvadeset dana za svaku godinu radnog staža u poduzeću u korist radnika, neovisno o tome je li njegov ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme.
- 63 U tim okolnostima valja smatrati da posebna svrha naknade u slučaju otkaza ugovora predviđene člankom 53. stavkom 1. točkom (b) Zakona o radu isto kao i poseban kontekst u kojem se isplaćuje navedena naknada čini objektivan razlog koji opravdava predmetnu razliku u postupanju.
- 64 U predmetnom slučaju L. Montero Mateos u trenutku sklapanja svojeg *interinidad* ugovora nije mogla znati točan datum na koji će radno mjesto na kojem je bila zaposlena na temelju tog ugovora biti trajno popunjeno ni da će njegovo trajanje biti neuobičajeno dugo. Spomenuti ugovor ipak je prestao zbog nestanka razloga koji je opravdao njegovo sklapanje. S obzirom na to, na sudu koji je uputio zahtjev je da ispita treba li, uzimajući u obzir nepredvidljivost njegova prestanka i njegovo neuobičajeno dugo trajanje, prekvalificirati taj ugovor u „ugovor o radu na neodređeno vrijeme”.
- 65 S obzirom na prethodna razmatranja, na prethodno 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 plaćanje nikakve naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih za privremeno popunjavanje radnog mjesta tijekom postupka zapošljavanja ili promaknuća radi trajnog popunjavanja tog radnog mjesta, kao što je *interinidad* ugovor o kojem je riječ u glavnom postupku, istekom roka na koji su ti ugovori sklopljeni, dok se naknada dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.

Troškovi

- ⁶⁶ 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 (veliko vijeće) odlučuje:

Članak 4. stavak 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 plaćanje nikakve naknade za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih za privremeno popunjavanje radnog mjesta tijekom postupka zapošljavanja ili promaknuća radi trajnog popunjavanja tog radnog mjesta, kao što je *interinidad* ugovor o kojem je riječ u glavnom postupku, istekom roka na koji su ti ugovori sklopljeni, dok se naknada dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.

Potpisi