



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

17. ožujka 2021.\*

„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 – Objektivni razlozi koji opravdavaju različito postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme – Direktiva 98/59/EZ – Kolektivno otkazivanje – Nacionalni propis o zaštiti koju treba dodijeliti radniku žrtvi nezakonitog kolektivnog otkazivanja – Primjena nepovoljnijeg sustava zaštite na ugovore o radu na određeno vrijeme sklopljene prije datuma njegova stupanja na snagu i koji su preoblikovani u ugovore na neodređeno vrijeme nakon tog datuma”

U predmetu C-652/19,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunale di Milano (Sud u Milanu, Italija), odlukom od 5. kolovoza 2019., koju je Sud zaprimio 2. rujna 2019., u postupku

**KO**

protiv

**Consulmarketing SpA**, u stečajju,

uz sudjelovanje:

**Filcams CGIL**,

**Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)**,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Arabadžiev, predsjednik vijeća, A. Kumin (izvjestitelj), T. von Danwitz, P. G. Xuereb i I. Ziemele, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za KO, Filcams CGIL i Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), C. De Marchis Gómez, *avvocato*,

\* Jezik postupka: talijanski

- za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju G. Aiella i E. Manza, *avvocati dello Stato*,
- za Europsku komisiju, u početku B.-R. Killmann, A. Spina i M. van Beek, a zatim B.-R. Killmann i A. Spina, u svojstvu agenata,

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

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL 1998., L 225, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.), članka 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum) i priloženog Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.) te na tumačenje članaka 20. i 30. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe KO i Consulmarketinga SpA, u stečaju, u vezi s pravnom zaštitom koju treba dodijeliti osobi KO nakon što joj je društvo Consulmarketing dalo otkaz u sklopu nezakonitog kolektivnog otkazivanja.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

##### *Direktiva 98/59*

- 3 U uvodnim izjavama 2. i 6. Direktive 98/59 navodi se sljedeće:
  - „(2) budući da je važno radnicima pružiti veću zaštitu u slučaju kolektivnog otkazivanja, uzimajući u obzir potrebu za uravnoteženim ekonomskim i socijalnim razvojem unutar Zajednice;
  - [...]
  - (6) budući da se u Povelji EZ-a o temeljnim socijalnim pravima radnika, koju su na sastanku Europskog vijeća održanom u Strasbourgu 9. prosinca 1989. donijeli šefovi država i vlada 11 država članica, među ostalim navodi, u točki 7. [...]: [da] „[o]stvarenje unutarnjeg tržišta mora voditi do poboljšanja životnih i radnih uvjeta radnika u Europskoj zajednici [...]”.
- 4 Člankom 1. stavkom 2. točkom (a) te direktive predviđa se da se ona, među ostalim, ne primjenjuje na „kolektivno otkazivanje radnicima zaposlenim temeljem ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće, osim kada takvi otkazi uslijede prije dana isteka ili izvršenja takvih ugovora”.

*Direktiva 1999/70 i Okvirni sporazum*

- 5 U skladu s uvodnom izjavom 14. Direktive 1999/70 „[s]tranke 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 zlorababa koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme”.
- 6 U drugom odlomku preambule Okvirnog sporazuma navodi se da njegove stranke „priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika [i da] ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim okolnostima, odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika”.
- 7 Člankom 1. Okvirnog sporazuma, naslovljenim „Svrha”, određuje se:  
„Svrha ovog Okvirnog sporazuma jest:  
(a) poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije;  
[...]”
- 8 Na temelju članka 2. točke 1. Okvirnog sporazuma:  
„Ovaj Sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.”
- 9 U članku 3. Okvirnog sporazuma, naslovljenom „Definicije”, određuje se:  
„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. U poduzeću u kojem nema usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, za usporedbu se koristi važeći kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.”
- 10 Člankom 4. Okvirnog sporazuma, naslovljenim „Načelo nediskriminacije”, predviđa se:  
„1. 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.  
[...]

4. Vrijeme potrebno za stjecanje kvalifikacija, u vezi s posebnim uvjetima zapošljavanja, jednako je za radnike zaposlene na određeno vrijeme kao za radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, osim u slučaju kada su različite kvalifikacije, stečene za obavljanje rada u određenom vremenu, opravdane iz objektivnih razloga.”

### *Talijansko pravo*

11 La legge n. 223 – Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (Zakon br. 223 o propisima u području tehničke nezaposlenosti, mobilnosti, naknada za nezaposlene, provedbe direktiva Zajednice, posredovanja pri zapošljavanju i o drugim odredbama koje se odnose na tržište rada) od 23. srpnja 1991. (redovni dodatak GURI-ju br. 175 od 27. srpnja 1991.), kako je izmijenjen putem legge n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (Zakon br. 92 o odredbama u području reforme tržišta rada s ciljem postizanja rasta) od 28. lipnja 2012. (redovni dodatak GURI-ju br. 153 od 3. srpnja 2012.) (u daljnjem tekstu: Zakon br. 223/1991), utvrđuje zakonski okvir primjenjiv na postupke kolektivnog otkazivanja, čiji su dio, među ostalim, odredbe kojima se Direktiva 98/59 prenosu u talijansko pravo. Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da se člankom 5. stavkom 1. Zakona br. 223/1991 predviđaju kriteriji na temelju kojih je poslodavac dužan, u slučaju kolektivnog otkazivanja, odrediti radnike koji će biti otpušteni.

12 Člankom 5. stavkom 3. Zakona br. 223/1991 određuje se:

„[...] U slučaju povrede kriterija odabira [radnika koji će biti otpušteni] iz stavka 1. primjenjuje se sustav iz članka 18. stavka 4. [legge n. 300 –Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (Zakon br. 300 o odredbama koje se odnose na zaštitu slobode i dostojanstva radnika, slobode udruživanja i sindikalnih aktivnosti na radnom mjestu i odredbama o zapošljavanju) od 20. svibnja 1970. (GURI br. 131 od 27. svibnja 1970.)] [...]”

13 Članak 18. prvi i četvrti stavak Zakona br. 300 od 20. svibnja 1970., u verziji primjenjivoj na činjenice u glavnom postupku, glasi:

„Sud, u odluci kojom proglašava ništetnost otkaza koji se smatra diskriminatornim [...] jer se može povezati s drugim slučajevima ništetnosti predviđenima zakonom ili zbog toga što je određen odlučujućim nezakonitim razlogom u smislu članka 1345. Građanskog zakonika, nalaže poslodavcu [...] vraćanje radnika na posao, bez obzira na to koji je službeni razlog bio istaknut i bez obzira na broj zaposlenika koje poslodavac zapošljava. Ako je određeno vraćanje na posao, smatra se da je radni odnos prestao ako se radnik nije vratio na posao u roku od trideset dana nakon što ga je poslodavac na to pozvao, osim ako je zatražio novčanu naknadu iz trećeg stavka ovog članka. Sustav iz ovog članka također se primjenjuje na otkazivanje koje je proglašeno nevaljanim jer je obavljeno usmeno.

[...]

Ako utvrdi da uvjeti u pogledu opravdanog objektivnog razlog ili utemeljenog razloga koje je poslodavac istaknuo nisu ispunjeni, [...] sud poništava otkazivanje i nalaže poslodavcu da radnika vrati na njegovo radno mjesto u smislu prvog stavka i da mu isplati novčanu naknadu koja odgovara zadnjoj stvarnoj ukupnoj plaći izračunanoj od dana otkaza do dana stvarnog vraćanja na posao, uz odbitak onoga što je radnik tijekom razdoblja isključenja primio obavljanjem druge profesionalne djelatnosti kao i iznosa koje je mogao primati da se marljivo posvetio traženju novog zaposlenja. [...] Poslodavcu se također nalaže da plati doprinose za socijalno osiguranje od dana otkaza do dana stvarnog vraćanja na posao, uvećane za redovne kamate bez primjene sankcija u slučaju izostanka ili kašnjenja u plaćanju

doprinosa, u iznosu koji je jednak razlici između doprinosa koji bi se prikupili u okviru ugovora o radu prekinutog nezakonitim otkazivanjem i doprinosa plaćenih za radnika u okviru obavljanja drugih profesionalnih djelatnosti. [...]"

- 14 U članku 1. stavcima 1. i 2. decreto legislativo n. 23 – Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Zakonodavna uredba br. 23 o odredbama koje se odnose na ugovore o radu na neodređeno vrijeme koji pružaju povećanu zaštitu, i kojom se provodi Zakon br. 183 od 10. prosinca 2014.) od 4. ožujka 2015. (GURI br. 54 od 6. ožujka 2015., u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 23/2015), određuje se:

„1. Za radnike koji su kvalificirani kao radnici, zaposlenici ili rukovoditelji zaposleni na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme od datuma stupanja na snagu ove uredbe sustav zaštite u slučaju nezakonitog otkazivanja uređen je odredbama ove uredbe.

2. Odredbe ove uredbe primjenjuju se i u slučaju preoblikovanja, nakon stupanja na snagu ove uredbe, ugovora na određeno vrijeme ili ugovora o naukovanju u ugovor na neodređeno vrijeme.”

- 15 U članku 3. stavku 1. Zakonodavne uredbe br. 23/2015 određuje se da u slučaju neopravdanog kolektivnog otkazivanja sud utvrđuje prestanak radnog odnosa i „nalaže poslodavcu plaćanje novčane naknade koja ne podliježe socijalnim doprinosima, u visini dva iznosa posljednje referentne plaće u svrhu izračuna otpremnine za svaku godinu službe, pri čemu ta novčana naknada ni u kojem slučaju ne može biti niža od četiri mjesečne plaće niti veća od dvadeset četiri mjesečne plaće”. Na temelju decreto legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (Zakonodavna uredba br. 87 o uspostavi hitnih odredbi za dostojanstvo radnika i poduzetnika) od 12. srpnja 2018. (GURI br. 161 od 13. srpnja 2018.) taj raspon je između 6 i 36 mjesečnih plaća.

- 16 Članak 10. stavak 1. Zakonodavne uredbe br. 23/2015 glasi kako slijedi:

„1. U slučaju kršenja [...] kriterija odabira iz članka 5. stavka 1. Zakona [br. 223/1991] primjenjuje se sustav iz članka 3. stavka 1.”

### **Glavni postupak i prethodna pitanja**

- 17 Tužitelja u glavnom postupku društvo Consulmarketing zaposlilo je na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme s datumom početka rada 14. siječnja 2013.
- 18 Taj ugovor na određeno vrijeme je 31. ožujka 2015. preoblikovan u ugovor na neodređeno vrijeme.
- 19 Društvo Consulmarketing 19. siječnja 2017. pokrenulo je postupak kolektivnog otkazivanja koji se odnosio na 350 radnika, među kojima i na tužitelja u glavnom postupku, a nakon kojeg su svi ti radnici bili otpušteni.
- 20 Radnici koji su dobili otkaz podnijeli su tužbu pred sudom koji je uputio zahtjev, Tribunale di Milano (Sud u Milanu, Italija), pozivajući se, među ostalim, na to da je društvo Consulmarketing povrijedilo kriterije na koje se poslodavac u slučaju kolektivnog otkazivanja dužan osloniti kako bi odredio radnike koji će biti otpušteni.
- 21 Sud koji je uputio zahtjev utvrdio je nezakonitost kolektivnog otkazivanja te je naložio plaćanje naknade štete kao i vraćanje na posao u poduzeću svih dotičnih radnika osim tužitelja u glavnom postupku. Naime, taj sud je smatrao da se na potonjeg ne može primijeniti isti sustav zaštite kao i na

druge otpuštene radnike jer je datum preoblikovanja njegova ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme uslijedio nakon 7. ožujka 2015., datuma stupanja na snagu Zakonodavne uredbe br. 23/2015.

- 22 U okviru prigovora podnesenog protiv te odluke, koji je predmet glavnog postupka, tužitelj u glavnom postupku osobito ističe neusklađenost primjenjivog nacionalnog zakonodavstva s pravom Unije kao i povredu načela jednakog postupanja. Osim toga, valja napomenuti da je tijekom tog postupka, s jedne strane, društvo Consulmarketing proglasilo stečaj i da su, s druge strane, Filcams CGIL i Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) u svojstvu sindikalnih organizacija dobrovoljno stupili u postupak u potporu zahtjevu tužitelja u glavnom postupku.
- 23 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da u slučaju nezakonitog otkaza radniku zaposlenom na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme prije 7. ožujka 2015. poslodavac mora, s jedne strane, vratiti dotičnog radnika na njegovo radno mjesto i, s druge strane, platiti mu novčanu naknadu koja odgovara stvarnoj ukupnoj plaći koja pokriva razdoblje od dana otkaza do dana stvarnog vraćanja na posao, uz plaćanje doprinosa za socijalno osiguranje za to razdoblje, pri čemu ta novčana naknada ne može prelaziti iznos dvanaest mjesečnih plaća. Radnici zaposleni na neodređeno vrijeme nakon 7. ožujka 2015. ne mogu se pozivati na takvo vraćanje na posao, već samo na novčanu naknadu koja ne dovodi do plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje. Iznos te novčane naknade ovisi, među ostalim, o radnikovu radnom stažu i odgovara, ovisno o slučaju, iznosu najmanje četiri mjesečne plaće, a najviše iznosu dvadeset četiri mjesečne plaće. Od 2018. godine taj raspon povećan je na šest odnosno trideset šest mjesečnih plaća.
- 24 U ovom slučaju, iako je tužitelj u glavnom postupku počeo raditi prije 7. ožujka 2015., njegov ugovor na određeno vrijeme preoblikovan je u ugovor na neodređeno vrijeme nakon tog datuma. Međutim, preoblikovanje ugovora na određeno vrijeme u ugovor na neodređeno vrijeme u svrhu utvrđivanja sustava zaštite u slučaju nezakonitog kolektivnog otkazivanja izjednačeno je s novim zapošljavanjem. U tom pogledu tužitelj u glavnom postupku ne može na temelju nacionalnog zakonodavstva zahtijevati vraćanje na posao ni naknadu štete nego samo novčanu naknadu.
- 25 Sud koji je uputio zahtjev pita se je li ta situacija u skladu s Direktivom 98/59 i člankom 4. Okvirnog sporazuma, u vezi s člancima 20. i 30. Povelje.
- 26 Kao prvo, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, novčana naknada koju tužitelj u glavnom postupku može zahtijevati ne predstavlja primjerenu naknadu štete za nezakonito kolektivno otkazivanje u smislu članka 30. Povelje. Naime, iz Objašnjenja koja se odnose na Povelju o temeljnim pravima (SL 2007., C 303, str. 17.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 120.) proizlazi da potonju odredbu treba tumačiti s obzirom na članak 24. Europske socijalne povelje, potpisane u Torinu 18. listopada 1961., koji je pak Europski odbor za socijalna prava protumačio na način da se sankcija koja proizlazi iz nezakonitog kolektivnog otkazivanja smatra primjerenom ako predviđa, kao prvo, naknadu financijskih gubitaka koje je dotični radnik pretrpio između datuma kada je dobio otkaz i odluke kojom se poslodavcu nalaže plaćanje navedene naknade, kao drugo, mogućnost vraćanja tog radnika na posao u poduzeću i, kao treće, novčanu naknadu u dovoljno visokom iznosu da se njome odvrati poslodavca i nadoknadi šteta koju je pretrpio navedeni radnik.
- 27 Kao drugo, sud koji je uputio zahtjev utvrdio je razliku u postupanju prema, s jedne strane, tužitelju u glavnom postupku, odnosno radnici koja je s radom počela prije 7. ožujka 2015. na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme preoblikovanog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme nakon tog datuma i, s druge strane, svih ostalih radnika koje je društvo Consulmarketing otpustilo, a koji su bili zaposleni na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme koji su sklopljeni prije navedenog datuma. Ta razlika u postupanju proizlazi iz izjednačavanja preoblikovanja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme s novim zapošljavanjem.

28 U tim je okolnostima Tribunale di Milano (Sud u Milanu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Jesu li načelima jednakog postupanja i nediskriminacije iz članka 4. [Okvirnog sporazuma] o uvjetima zapošljavanja protivne odredbe članka 1. stavka 2. i članka 10. Zakonodavne uredbe [br. 23/2015] kojima se, u slučaju kolektivnog otkazivanja koje je nezakonito zbog povrede kriterija odabira, predviđa dvojni diferencirani sustav zaštite na temelju kojeg se u tom postupku osigurava odgovarajuća, učinkovita i odvratajuća zaštita radnih odnosa na neodređeno vrijeme koji su zasnovani prije 7. ožujka 2015., za koje su kao način obeštećenja predviđeni vraćanje na posao i plaćanje doprinosa na teret poslodavca i, suprotno tomu, uvodi samo zaštita u smislu naknade štete, u okviru donje i gornje granice, koja je manje djelotvorna i ima slabiji odvratajući učinak, za radne odnose na određeno vrijeme s jednakim trajanjem radnog staža, s obzirom na to da su oni zasnovani prije tog datuma, ali su nakon 7. ožujka 2015. preoblikovani u radne odnose na neodređeno vrijeme?
2. Je li odredbama koje su sadržane u člancima 20. i 30. [Povelje] i u Direktivi [98/59] protivna odredba poput one iz članka 10. Zakonodavne uredbe [br. 23/2015], kojom se samo za radnike koji su zaposleni na neodređeno radno vrijeme (ili koji su zaposleni na određeno vrijeme čiji su ugovori preoblikovani) nakon 7. ožujka 2015. uvodi odredba u skladu s kojom u slučaju kolektivnog otkazivanja koje je nezakonito zbog povrede kriterija odabira, za razliku od onoga što se primjenjuje na druge slične radne odnose koji su prethodno zasnovani i uključeni u isti postupak, nije predviđeno vraćanje na radno mjesto i kojom se, suprotno tomu, uvodi konkurentni sustav zaštite samo u smislu naknade štete, koji nije prikladan da bi se nadoknadile gospodarske posljedice koje proizlaze iz gubitka radnog mjesta, i koji je nepovoljniji u odnosu na drugi postojeći sustav koji se primjenjuje na druge radnike čiji radni odnosi imaju ista obilježja uz jedinu iznimku datuma preoblikovanja ili zasnivanja odnosa?”

## O prethodnim pitanjima

### *Uvodna razmatranja*

- 29 Iz spisa kojim Sud raspolaze proizlazi da se glavni postupak odnosi na dva uzastopna sustava zaštite radnika u slučaju nezakonitog kolektivnog otkazivanja. S jedne strane, radnik zaposlen na neodređeno vrijeme čiji je ugovor bio sklopljen prije 7. ožujka 2015. može na temelju Zakona br. 223/1991 zatražiti svoje vraćanje na posao u poduzeću. S druge strane, radnik zaposlen na neodređeno vrijeme čiji je ugovor sklopljen nakon tog datuma može zahtijevati samo ograničenu novčanu naknadu na temelju Zakonodavne uredbe br. 23/2015.
- 30 U članku 1. stavku 2. Zakonodavne uredbe br. 23/2015 navodi se da se sustav zaštite koji je njome predviđen primjenjuje na ugovore o radu na određeno vrijeme koji su nakon njezina stupanja na snagu preoblikovani u ugovore o radu na neodređeno vrijeme. Budući da se tužitelj u glavnom postupku nalazi u takvoj situaciji, on na temelju te zakonodavne uredbe može zahtijevati samo novčanu naknadu, za razliku od svih svojih kolega kojima je ugovor otkazan u isto vrijeme kao i njemu, ali koji su vraćeni na posao u poduzeću na temelju Zakona br. 223/1991 s obzirom na to da su oni bili radnici zaposleni na neodređeno vrijeme koji su sklopili ugovor o radu prije 7. ožujka 2015.
- 31 Sud koji je uputio zahtjev pita Sud o usklađenosti novog sustava uvedenog Zakonodavnom uredbom br. 23/2015 s Okvirnim sporazumom, Direktivom 98/59 i člancima 20. i 30. Povelje.
- 32 Najprije treba podsjetiti na to da se sustav suradnje koji je ustanovljen člankom 267. UFEU-a zasniva na jasnoj razdiobi ovlasti između nacionalnih sudova i Suda. U okviru postupka koji je uveden tim člankom odredbe unutarnjeg prava tumače sudovi država članica, a ne Sud, te Sud nema nadležnost

za odlučivanje o usklađenosti normi unutarnjeg prava s odredbama prava Unije. Nasuprot tomu, Sud je nadležan pružiti nacionalnom sudu sve odgovarajuće elemente tumačenja prava Unije koji mu omogućuju ocjenu usklađenosti normi unutarnjeg prava s propisima Unije (presuda od 30. travnja 2020., CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, t. 28.).

- 33 Prema tome, iako je točno da se u tekstu prethodnih pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev Sud poziva da odluči o usklađenosti odredaba unutarnjeg prava s pravom Unije, ništa ne sprečava Sud da tom sudu dađe koristan odgovor pružajući mu odgovarajuće elemente tumačenja prava Unije koji mu omogućuju ocjenu usklađenosti unutarnjeg prava s pravom Unije (presuda od 30. travnja 2020., CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, t. 29.).
- 34 Osim toga, odredbe Povelje odnose se, na temelju njezina članka 51. stavka 1., na države članice samo kada one provode pravo Unije. U članku 6. stavku 1. UEU-a kao i članku 51. stavku 2. Povelje pojašnjava se da se potonjom ne proširuje područje primjene prava Unije izvan ovlasti Europske unije, ne uspostavlja nikakva nova nadležnost ili zadaća za Uniju niti se njome mijenjaju ovlasti i zadaće kako su one utvrđene Ugovorima. Stoga je Sud pozvan tumačiti, u odnosu na Povelju, pravo Unije u njime dodijeljenim mu granicama (rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 34. i navedena sudska praksa).
- 35 Prethodna pitanja stoga valja preoblikovati tako da se odnose na tumačenje, s jedne strane, članka 4. Okvirnog sporazuma i, s druge strane, Direktive 98/59, u vezi s člancima 20. i 30. Povelje.

### ***Drugo pitanje***

- 36 Svojim drugim pitanjem, koje valja najprije ispitati, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Direktivu 98/59 i članke 20. i 30. Povelje tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis kojim se tijekom jednog te istog postupka kolektivnog otkazivanja predviđa usporedna primjena dvaju različitih sustava zaštite radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme u slučaju kolektivnog otkazivanja provedenog povredom kriterija namijenjenih utvrđivanju radnika koji će biti otpušteni.
- 37 Suprotno onomu što tvrdi sud koji je uputio zahtjev, nije dovoljno, kako bi se utvrdilo da se odredbama talijanskog prava o kojima je riječ u glavnom postupku provodi Direktiva 98/59, da su te odredbe dio šireg nacionalnog propisa, čije su određene druge odredbe donesene radi prenošenja te direktive u nacionalno pravo. Naime, da bi se utvrdila primjenjivost Direktive 98/59 i, posljedično, Povelje na glavni predmet, potrebno je da se tom direktivom nameće posebna obveza u pogledu situacije o kojoj je riječ u tom predmetu koja je provedena predmetnim odredbama talijanskog prava (vidjeti po analogiji rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 27.).
- 38 Međutim, iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku ne proizlazi da je u glavnom postupku riječ o ikakvoj obvezi nametnutoj Direktivom 98/59 (vidjeti po analogiji rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 28.).
- 39 S jedne strane, valja utvrditi da se uvodnom izjavom 2. Direktive 98/59, na koju upućuje sud koji je uputio zahtjev i iz koje proizlazi da se tom direktivom nastoji ojačati zaštita radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja, ne može nametati posebna obveza u pogledu situacije poput one tužitelja u glavnom postupku (vidjeti po analogiji rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 29.).
- 40 S jedne strane, takva obveza ne proizlazi iz odredaba Direktive 98/59. Glavni cilj te direktive jest podvrgavanje kolektivnog otkazivanja savjetovanju s predstavnicima radnika i obavještavanju nadležnog javnog tijela. Na temelju članka 2. stavka 2. navedene direktive, savjetovanja se odnose na načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje njihovih posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među



ostalim, olakšati premještaj na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju otpuštenih radnika. U skladu s člankom 2. stavkom 3. i člankom 3. stavkom 1. navedene direktive, poslodavac je dužan obavijestiti tijelo javne vlasti o svakom planiranom kolektivnom otkazivanju i dostaviti mu elemente i podatke navedene u tim odredbama (rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 30. i navedena sudska praksa).

- 41 Direktivom 98/59 osigurano je samo djelomično usklađivanje pravila o zaštiti radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja, odnosno utvrđena je procedura koja se mora slijediti prilikom takvih otkazivanja. Tako je od Suda već zatraženo da pojasni da cilj te direktive nije uspostaviti mehanizam opće financijske naknade na razini Unije u slučaju gubitka zaposlenja i da se njome ne usklađuju načini konačnog prestanka poslovanja poduzeća (rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 31. i navedena sudska praksa).
- 42 Načini zaštite koje treba pružiti radniku koji je bio otpušten u okviru kolektivnog otkazivanja koje je nezakonito zbog povrede kriterija na temelju kojih je poslodavac dužan utvrditi radnike koji će biti otpušteni očito su nepovezani s obvezama obavještanja i savjetovanja koje proizlaze iz Direktive 98/59. Ni ti načini ni navedeni kriteriji odabira nisu obuhvaćeni područjem primjene te direktive. Oni dakle ostaju u nadležnosti država članica (vidjeti u tom smislu rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 32.).
- 43 Valja također podsjetiti da na temelju članka 6. Direktive 98/59 države članice osiguravaju da sudski i/ili upravni postupci budu dostupni predstavnicima radnika i/ili radnicima za izvršavanje obveza prema toj direktivi. Tim člankom 6. ne nameću se državama članicama određene mjere u slučaju povrede obveza utvrđenih Direktivom 98/59, već im se ostavlja sloboda izbora među različitim rješenjima koja su prikladna za ostvarenje cilja koji se tom direktivom želi postići, ovisno o različitim situacijama koje mogu nastati. Kao što je to u biti naveo sud koji je uputio zahtjev, tim mjerama se ipak mora osigurati djelotvorna i učinkovita sudska zaštita na temelju članka 47. Povelje te one moraju imati stvaran odvratajući učinak (rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 33. i navedena sudska praksa).
- 44 Međutim, članak 6. Direktive 98/59 i ta sudska praksa primjenjuju se samo na postupke čiji je cilj poštovanje obveza predviđenih tom direktivom. Budući da iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku nedvosmisleno proizlazi da se drugo pitanje ne odnosi na povredu obveze utvrđene navedenom direktivom, nego na povredu kriterija utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom na temelju kojih je poslodavac dužan u slučaju kolektivnog otkazivanja odrediti radnike koji će biti otpušteni, a što je u nadležnosti država članica, navedeni članak 6. i navedena sudska praksa u ovom se slučaju ne mogu primijeniti (vidjeti po analogiji rješenje od 4. lipnja 2020., Balga, C-32/20, neobjavljeno, EU:C:2020:441, t. 34.).
- 45 Osim toga, s obzirom na to da nacionalni propis, kojim se tijekom jednog te istog postupka kolektivnog otkazivanja predviđa usporedna primjena dvaju različitih sustava zaštite radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme u slučaju nezakonitog kolektivnog otkazivanja, ne ulazi u područje primjene Direktive 98/59, ne može se smatrati da se tim nacionalnim propisom provodi pravo Unije u smislu članka 51. stavka 1. Povelje te se stoga ne može ispitati s obzirom na u njoj sadržana jamstva i osobito s obzirom na njezine članke 20. i 30.
- 46 Iz svih tih razmatranja proizlazi da nacionalni propis kojim se tijekom jednog te istog postupka kolektivnog otkazivanja predviđa usporedna primjena dvaju različitih sustava zaštite radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme u slučaju kolektivnog otkazivanja provedenog povredom kriterija namijenjenih utvrđivanju radnika koji će biti otpušteni ne ulazi u područje primjene Direktive 98/59 i stoga se ne može ispitati s obzirom na temeljna prava zajamčena Poveljom i osobito njezine članke 20. i 30.

### **Prvo pitanje**

- 47 Svojim prvim pitanjem, koje valja ispitati na drugome mjestu, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis kojim se novi sustav zaštite radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme u slučaju nezakonitog kolektivnog otkazivanja proširuje na radnike čiji je ugovor o radu na određeno vrijeme, sklopljen prije stupanja na snagu tog propisa, preoblikovan u ugovor na neodređeno vrijeme nakon tog datuma.
- 48 U skladu s člankom 1. točkom (a) Okvirnog sporazuma, jedan od njegovih ciljeva je poboljšanje kvalitete 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 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 21.).
- 49 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 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 22.).
- 50 S obzirom na ciljeve koji se žele postići Okvirnim sporazumom, njegov članak 4. treba razumjeti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije, koje se ne može usko tumačiti (presuda od 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 23.).
- 51 Treba podsjetiti na to da članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma utvrđuje zabranu nepovoljnijeg postupanja, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zbog toga što oni imaju ugovor na određeno vrijeme, osim ako različito postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga. U točki 4. te odredbe navodi se ista zabrana u pogledu kriterija razdoblja radnog staža u vezi s posebnim uvjetima zapošljavanja.
- 52 Kao prvo, Sud je već presudio da je zaštita dodijeljena radniku u slučaju nezakonitog otkaza obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presudu od 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 28. do 30.).
- 53 Kao drugo, 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 34. i navedenu sudsku praksu).
- 54 U ovom je slučaju na sudu koji je uputio zahtjev – koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica – da utvrdi nalazi li se tužitelj u situaciji koja bi bila usporediva s onom radnika koje je na neodređeno vrijeme u istom razdoblju zapošljavao isti poslodavac (vidjeti po analogiji presudu od 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 35.). U tom pogledu iz spisa podnesenog Sudu *a priori* proizlazi da je tužitelj u glavnom postupku, prije nego što je njegov ugovor na određeno vrijeme preoblikovan u ugovor na neodređeno vrijeme, bio radnik na određeno vrijeme koji se nalazio u situaciji usporedivoj s onom njegovih kolega koji su zaposleni na neodređeno vrijeme.

- 55 Kao treće, što se tiče postojanja različitog postupanja, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da bi tužitelj u glavnom postupku, ako bi u obzir trebalo uzeti datum sklapanja njegova ugovora o radu na određeno vrijeme, mogao na temelju Zakona br. 223/1991 zahtijevati vraćanje na posao u poduzeću koje je povoljnije od novčane naknade na koju ima pravo na temelju Zakonodavne uredbe br. 23/2015. Stoga se prema tužitelju u glavnom postupku postupalo nepovoljnije nego prema njegovim kolegama koji su bili zaposleni na neodređeno vrijeme prije 7. ožujka 2015., odnosno datuma stupanja na snagu te zakonodavne uredbe.
- 56 Činjenica da je tužitelj u glavnom postupku nakon tog datuma stekao svojstvo radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme ne isključuje mogućnost da se u određenim okolnostima poziva na načelo nediskriminacije iz članka 4. Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presudu od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 34.). U tom pogledu dovoljno je utvrditi da različito postupanje, za koje tužitelj u glavnom postupku tvrdi da je bio žrtvom, proizlazi iz činjenice da je tužitelj prvotno bio zaposlen na određeno vrijeme.
- 57 Osim toga, ako upućivanje suda koji je uputio zahtjev, u pisanom odgovoru na pitanja Suda, na radni staž tužitelja u glavnom postupku treba razumjeti na način da se odnosi na točku 4. članka 4. Okvirnog sporazuma, najprije valja isključiti primjenjivost te odredbe. Potonjom se predviđa da je kriterij radnog staža, u vezi s posebnim uvjetima zapošljavanja, jednak za radnike zaposlene na određeno vrijeme i radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, osim u slučaju kada su različiti kriteriji radnog staža opravdani iz objektivnih razloga. Činjenica da se prema tužitelju u glavnom postupku postupalo nepovoljnije nego prema njegovim kolegama koji su bili otpušteni u okviru istog kolektivnog otkazivanja ipak nije posljedica kriterija razdoblja radnog staža kod utvrđivanja zaštite u slučaju nezakonitog kolektivnog otkazivanja. Razlika u postupanju prije proizlazi iz prijelaznog sustava uspostavljenog člankom 1. stavkom 2. te zakonodavne uredbe, kojim se primjena te uredbe proširuje na ugovore o radu na određeno vrijeme, sklopljene prije datuma njezina stupanja na snagu, koji su nakon tog datuma preoblikovani u ugovore na neodređeno vrijeme. Takvu razliku u postupanju treba ispitati s obzirom na članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma.
- 58 Stoga, podložno konačnoj ocjeni suda koji je uputio zahtjev o usporedivosti situacije radnika zaposlenog na određeno vrijeme, poput tužitelja u glavnom postupku, i situacije radnika zaposlenog na neodređeno radno vrijeme s obzirom na sve relevantne elemente, valja provjeriti postoji li objektivni razlog koji opravdava to različito postupanje (vidjeti po analogiji presudu od 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 37.).
- 59 U tom pogledu treba podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pojam „objektivni razlozi” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma ne treba razumjeti kao da omogućava opravdanje različitog postupanja prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme i radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme na temelju činjenice da je ta razlika u postupanju propisana općim i apstraktnim pravnim pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora (presuda od 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 38.).
- 60 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 države članice (presuda od 25. srpnja 2018., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 39.).
- 61 U tom pogledu iz spisa kojim Sud raspolaže i odgovora na pitanja Suda proizlazi da talijanska vlada smatra da je nepovoljnije postupanje prema radniku u situaciji tužitelja u glavnom postupku opravdano ciljem socijalne politike koji se nastoji postići Zakonodavnom uredbom br. 23/2015 koji se

sastoji od poticanja poslodavaca da zapošljavaju na neodređeno vrijeme. Naime, izjednačavanje preoblikovanja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor na neodređeno vrijeme s novim zapošljavanjem opravdano je s obzirom na činjenicu da dotični radnik u zamjenu dobiva određenu stabilnost zaposlenja.

- 62 Valja zaključiti da je jačanje stabilnosti zaposlenja davanjem prednosti preoblikovanju ugovora na određeno vrijeme u ugovore na neodređeno vrijeme legitiman cilj socijalne politike i, osim toga, cilj koji se želi postići Okvirnim sporazumom. S jedne strane, Sud je već imao priliku pojasniti da poticanje zapošljavanja nesumnjivo predstavlja legitiman cilj socijalne politike ili zapošljavanja država članica (vidjeti u tom smislu presudu od 19. srpnja 2017., *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, t. 37.). S druge strane, u drugom odlomku preambule Okvirnog sporazuma navodi se da njegove stranke priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme jesu i da će ostati opći oblik radnih odnosa između poslodavaca i radnika. Dakle, povlastica stalnog zaposlenja zamišljena je kao važan element zaštite radnika (vidjeti u tom smislu presudu od 15. travnja 2008., *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, t. 87.).
- 63 Kada je riječ o primjerenosti i nužnosti mjere za postizanje tog cilja, valja podsjetiti na to da države članice imaju široku marginu prosudbe, ne samo u izboru određenog cilja, među ostalim, u području socijalne politike i zapošljavanja, već također u određivanju mjera kojima se taj cilj može ostvariti (vidjeti u tom smislu presudu od 19. srpnja 2017., *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, t. 31.).
- 64 Kada je riječ, najprije, o primjerenosti izjednačavanja novog zapošljavanja s preoblikovanjem ugovora na određeno vrijeme u ugovor na neodređeno vrijeme, ono ima učinak da u slučaju nezakonitog kolektivnog otkazivanja dotični radnik ne može zahtijevati vraćanje na posao u poduzeću na temelju Zakona br. 223/1991 nego samo ograničenu i manje povoljnu novčanu naknadu predviđenu Zakonom od 23/2015. Kao što je to talijanska vlada navela u svojim pisanim očitovanjima, čini se da se takvom mjerom izjednačavanja može potaknuti poslodavce da ugovore o radu na određeno vrijeme preoblikuju u ugovore o radu na neodređeno vrijeme, što je ipak na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.
- 65 Nadalje, što se tiče nužnosti te mjere, valja uzeti u obzir široku marginu prosudbe priznatu državama članicama navedenu u točki 63. ove presude. Navedena mjera dio je reforme talijanskog socijalnog prava koja ima za cilj, zapošljavanjem ili preoblikovanjem ugovora na određeno vrijeme, poticati uspostavljanje radnih odnosa na neodređeno vrijeme. Ako se novi sustav zaštite uveden Zakonom od 23/2015 ne primjenjuje na preoblikovane ugovore o radu, svi učinci kojima se potiče na preoblikovanje ugovora na određeno vrijeme koji su bili na snazi 7. ožujka 2015. u ugovore na neodređeno vrijeme bili bi od samog početka isključeni.
- 66 Naposljetku, činjenica da se Zakonom od 23/2015 uvodi smanjenje razine zaštite radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme nije sama po sebi obuhvaćena zabranom diskriminacije iz članka 4. Okvirnog sporazuma. U tom pogledu čini mi se dovoljnim utvrditi da je opće načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom u odnosu na različito postupanje prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme i prema radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji. Stoga eventualne razlike u postupanju između određenih kategorija osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme nisu obuhvaćene načelom nediskriminacije propisanim tim Okvirnim sporazumom (vidjeti po analogiji presudu od 21. studenoga 2018., *Viejobueno Ibáñez i de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, t. 51.).
- 67 Pod uvjetom da to provjeri sud koji je uputio zahtjev, koji je jedini ovlašten tumačiti nacionalno pravo, iz prethodnih razmatranja proizlazi da je izjednačavanje preoblikovanja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor na neodređeno vrijeme s novim zapošljavanjem dio šire reforme talijanskog

socijalnog prava čiji je cilj poticati zapošljavanje na neodređeno vrijeme. U tim okolnostima takva mjera izjednačavanja dio je posebnog konteksta, kako činjeničnog tako i pravnog, koji iznimno opravdava različito postupanje.

- 68 Iz svih prethodnih razmatranja proizlazi da na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 4. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se novi sustav zaštite radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme u slučaju nezakonitog kolektivnog otkazivanja proširuje na radnike čiji je ugovor o radu na određeno vrijeme, sklopljen prije stupanja na snagu tog propisa, preoblikovan u ugovor na neodređeno vrijeme nakon tog datuma.

### **Troškovi**

- 69 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:

- 1. Nacionalni propis kojim se tijekom jednog te istog postupka kolektivnog otkazivanja predviđa usporedna primjena dvaju različitih sustava zaštite radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme u slučaju kolektivnog otkazivanja provedenog povredom kriterija namijenjenih određivanju radnika koji će biti otpušteni ne ulazi u područje primjene Direktive Vijeća 98/59 od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje i stoga se ne može ispitati s obzirom na temeljna prava zajamčena Poveljom o temeljnim pravima Europske unije i, osobito, njezine članke 20. i 30.**
- 2. Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme sklopljenog 18. ožujka 1999. i priloženog Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se novi sustav zaštite radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme u slučaju nezakonitog kolektivnog otkazivanja proširuje na radnike čiji je ugovor o radu na određeno vrijeme, sklopljen prije stupanja na snagu tog propisa, preoblikovan u ugovor na neodređeno vrijeme nakon tog datuma.**

Potpisi