



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

12. prosinca 2013.\*

„Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme – Načelo nediskriminacije – Pojam ‚uvjeti zapošljavanja‘ – Nacionalni propis koji predviđa sustav naknade štete u slučaju nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja ugovora o radu, koji se razlikuje od onog koji se primjenjuje zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme“

U predmetu C-361/12,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunale di Napoli (Italija), odlukom od 13. lipnja 2012., koju je Sud zaprimio 31. srpnja 2012., u postupku

**Carmela Carratù**

protiv

**Poste Italiane SpA,**

SUD (treće vijeće),

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

nezavisni odvjetnik: N. Wahl,

tajnik: L. Hewlett, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 5. lipnja 2013.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za C. Carratù, A. Cinquegrana i V. De Michele, *avvocati*,
- za Poste Italiane SpA, R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo i G. Proia, *avvocati*,
- za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju C. Gerardis, *avvocatessa dello Stato*,
- za poljsku vladu, B. Majczyna i M. Szpunar, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, C. Cattabriga i M. van Beek, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 26. rujna 2013.,

\* Jezik postupka: talijanski

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum) u prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.) (u daljnjem tekstu: Direktiva 1999/70), načela djelotvorne sudske zaštite kako je definirana člankom 6. UEU-a u vezi s člancima 47. i 52. stavkom 3. Povelje o temeljnim pravima Europske unije (u daljnjem tekstu: Povelja) i člankom 6. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda potpisane u Rimu 4. studenoga 1950. (u daljnjem tekstu: EKLJP) kao i općih načela prava Unije poput načela pravne sigurnosti, načela ekvivalentnosti i načela zaštite legitimnih očekivanja.
- 2 Taj je zahtjev upućen u okviru spora između C. Carratù i Poste Italiane SpA (u daljnjem tekstu: Poste Italiane) o utvrđivanju određenog trajanja ugovora o radu koji je ona sklopila s tim trgovačkim društvom.

### Pravni okvir

#### *Propisi Unije*

- 3 Članci 1., 4., 5. i 8. Okvirnog sporazuma glase kako slijedi:

„Svrha (članak 1.)

Svrha ovog Okvirnog sporazuma jest:

- a) poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije;
- b) ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba, koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

[...]

Načelo nediskriminacije (članak 4.)

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.

2. U slučajevima kada je to prikladno, primjenjuje se načelo *pro rata temporis*.

3. Način primjene ovog član[k]a utvrđuju države članice nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i/ili socijalni partneri, uzimajući u obzir pravo Zajednice, nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.

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.

Mjere za sprečavanje zlouporaba (članak 5.)

1. Kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:

- a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;
- b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;
- c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.

2. Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri prema potrebi utvrđuju pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme:

- a) smatrati „uzastopnim”;
- b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.

[...]

Odredbe o provedbi (članak 8.)

1. Države članice i/ili socijalni partneri mogu održati ili donijeti povoljnije odredbe za radnike od odredaba sadržanih u ovom Sporazumu.

[...]”

*Talijansko pravo*

- 4 Članak 32. zakona br. 183 od 4. studenoga 2010. (uobičajeni dodatak GURI-ju br. 262 od 9. studenoga 2010., u daljnjem tekstu: zakon br. 183/2010), naslovljen „Prekluzija i odredbe o ugovoru o radu na određeno vrijeme”, predviđa:

„1. Prvi i drugi stavak članka 6. zakona br. 604 od 15. srpnja 1966. [o pojedinačnim otkazima, GURI br. 195 od 6. kolovoza 1966., u daljnjem tekstu: zakon br. 604/1966] mijenjaju se i glase: otkaz treba pobijati u prekluzivnom roku od 60 dana od dana primitka pisane obavijesti o otkazu ili pisane obavijesti o njegovim razlozima, ako nisu istodobno dostavljene; pobijati se može bilo kakvim pisanim podneskom, i izvansudskim, iz kojeg je razvidna volja radnika, uključujući posredstvom sindikalne organizacije, kojim se pobija otkaz. Pobijanje nema učinka ako mu u daljnjem roku od 270 dana ne uslijedi podnošenje tužbe sudskoj pisarnici radnog suda ili obavijest protivnoj strani da je podnesen zahtjev za mirenje ili arbitražu, što ne utječe na mogućnost podnošenja novih dokumenata koji se pojave nakon podnošenja tužbe. Ako se zahtjev za mirenje ili arbitražu odbije ili stranke ne postignu sporazum o njihovoj provedbi, tužbu treba podnijeti u prekluzivnom roku od 60 dana od dana odbijanja ili nepostizanja sporazuma.

2. Odredbe članka 6. [zakona br. 604/1966], izmijenjene stavkom 1. ovoga članka, jednako se primjenjuju na sve slučajeve nevaljanog otkaza.

3. Odredbe članka 6. [zakona br. 604/1966], izmijenjene stavkom 1. ovoga članka, primjenjuju se, među ostalim: a) na otkaze koji pretpostavljaju rješavanje pitanja u vezi s kvalifikacijom radnog odnosa ili zakonitosti određenog trajanja ugovora o radu; [...] d) na postupak poništenja odredbe o utvrđivanju određenog trajanja ugovora o radu u smislu članaka 1., 2. i 4. zakonske uredbe br. 368 [koja se odnosi na provedbu Direktive 1999/70 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.] i daljnje izmjene [u daljnjem tekstu: zakonska uredba br. 368/2001], pri čemu rokovi počinju teći istekom vremena na koji je ugovor sklopljen.

4. Odredbe članka 6. zakona br. 604/1966, izmijenjene stavkom 1. ovoga članka, također se primjenjuju: a) na ugovore o radu na određeno vrijeme sklopljene u smislu članaka 1., 2. i 4. [zakonske uredbe br. 368/2001] koji se već izvršavaju na dan stupanja na snagu ovoga zakona, pri čemu rokovi počinju teći danom prestanka ugovora; b) na ugovore o radu na određeno vrijeme sklopljene primjenom zakonskih odredbi koje su prethodile [zakonskoj uredbi br. 368/2001] koji su već sklopljeni na dan stupanja na snagu ovoga zakona, pri čemu rokovi počinju teći danom njezinog stupanja na snagu; [...]

5. U slučaju konverzije ugovora o radu na određeno vrijeme, sudac nalaže poslodavcu da radniku isplati sveobuhvatnu naknadu štete u iznosu od najmanje 2,5 do najviše 12 mjesečnih plaća u visini posljednje potpune stvarne mjesečne plaće sukladno kriterijima utvrđenima člankom 8. [zakona br. 604/1966].

[...]

7. Odredbe stavaka 5. i 6. primjenjuju se na sve postupke, uključujući postupke u tijeku na dan stupanja na snagu ovoga zakona. U odnosu na ove potonje, sudac, u slučaju potrebe i samo u svrhu određivanja naknade štete predviđene stavcima 5. i 6., strankama dodjeljuje rok radi eventualne dopune zahtjeva i uz njega povezanih prigovora te izvršava svoju instruktivnu ovlast predviđenu člankom 421. zakonika o parničnom postupku.”

5 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je Direktiva 1999/70 u Italiji provedena zakonskom uredbom br. 368/2001. Na temelju članka 1. navedene uredbe sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme dopušteno je isključivo zbog tehničkih razloga, potrebe proizvodnje, organizacijskih potreba ili zamjene radnika te je takav ugovor nevaljan ako ne proizlazi, izravno ili neizravno, iz pisanog akta u kojem su ti razlozi točno navedeni. Poslodavac mora radniku dostaviti presliku pisanog akta u roku od pet radnih dana od dana početka obavljanja rada.

6 Članak 18. zakona br. 300 od 20. svibnja 1970. o statusu radnika (GURI br. 131 od 27. svibnja 1970.) glasi:

„[...] Odlukom kojom utvrđuje da otkaz nije dopušten u smislu članka 2. [zakona br. 604/1966], ili kojom otkaz koji nema razloga ili opravdanog razloga poništava odnosno proglašava ništetnim po samom zakonu, sudac nalaže poslodavcu, bilo da se radi o poduzetniku ili ne, koji u svakom sjedištu, ustanovi, podružnici, uredu ili samostalnom odjelu gdje je došlo do otkaza zapošljava više od 15 zaposlenika ili više od 5 ako se radi o poljoprivrednom poduzeću, da radnika vrati na posao. [...]

Sudac presudom [...] obvezuje poslodavca da radniku naknadi štetu zbog otkaza za koji je utvrđeno da ne proizvodi pravne učinke ili da nije dopušten, određujući naknadu koja je razmjerna potpunoj stvarnoj plaći od dana otkaza do dana stvarnog vraćanja na posao, i da mu isplati doprinose za socijalno osiguranje od dana otkaza do dana stvarnog vraćanja na posao; iznos naknade štete ni u kojem slučaju neće prelaziti pet potpunih stvarnih mjesečnih plaća.

Ne dovodeći u pitanje pravo na naknadu štete [...], radnik ima mogućnost od poslodavca zahtijevati, u zamjenu za vraćanje na posao, naknadu štete u iznosu od 15 potpunih stvarnih mjesečnih plaća. Ako se radnik u roku od 30 dana od dana kada ga je poslodavac pozvao ne vrati na posao, niti u roku od 30 dana od dana obavijesti o donošenju presude zatraži isplatu naknade štete predviđene ovim stavkom, smatra se da je radni odnos prestao istekom navedenih rokova.

Objavljena presuda [...] privremeno je ovršna.”

- 7 Zakon br. 604/1966 sadrži odredbe u vezi s pojedinačnim otkazima ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Sukladno članku 8. navedenog zakona:

„Kada je utvrđeno da otkaz nema razloga ili opravdanog razloga, poslodavac je dužan ponovno u roku od 3 dana zaposliti radnika ili, ako tako ne postupi, naknaditi mu štetu isplatom iznosa od najmanje 2,5 do najviše 6 mjesečnih plaća u visini posljednje potpune stvarne mjesečne plaće, uzimajući u obzir broj zaposlenih radnika, veličinu poduzeća, trajanje radnog odnosa radnika, ponašanje stranaka i uvjete koji se na njih odnose. Najviši iznos navedene naknade štete može se povećati do 10 mjesečnih plaća u odnosu na radnika s navršenih 10 godina rada i do 14 mjesečnih plaća za radnika s navršenih 20 godina rada, ako su zaposleni kod poslodavca koji zapošljava više od 15 radnika.”

### Glavni postupak i prethodna pitanja

- 8 C. Carratù zaposlena je u Poste Italiane, u poštanskom logističkom centru Kampanije, na radnom mjestu „mlađeg službenika centra za poštansku mehanizaciju” na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za razdoblje od 4. lipnja do 15. rujna 2004. Ugovor koji je 4. lipnja 2004. samo ona potpisala vraćen joj je dana 15. lipnja s potpisom Poste Italiane.
- 9 Sklapanje ugovora na određeno vrijeme, u skladu s člankom 1. zakonske uredbe br. 368/2001, bilo je opravdano zbog potrebe da se zamijeni osoblje odsutno tijekom ljetnih godišnjih odmora.
- 10 C. Carratù 21. rujna 2004. obavijestila je Poste Italiane preporučenom pošiljkom da je dostupna za posao. Smatrajući da je njezino zapošljavanje na određeno vrijeme nezakonito i bez učinka jer je poslodavac ugovor potpisao i vratio tek 15. lipnja 2004., C. Carratù je, nakon što je neuspješno pokrenula postupak mirenja, podnijela tužbu Tribunale di Napoli, kao radnom sudu. Ona osporava primjenu ugovora o radu na određeno vrijeme, s obzirom na to da nisu bili ispunjeni uvjeti predviđeni zakonskom uredbom br. 368/2001, a posebno jer je ugovor sklopljen bez navođenja identiteta radnika koje je trebalo zamijeniti, trajanja njihove odsutnosti i točno određenih razloga odsutnosti. Slijedom toga, ona zahtijeva da se njezin ugovor na određeno vrijeme izmijeni u ugovor na neodređeno vrijeme, da je se zbog takve izmjene ugovora o radu vrati na posao kao i isplatu plaća koje su u međuvremenu dospjele.
- 11 Poste Italiane tvrdi da su stvarni razlozi, koji se odnose na potrebu zamjene radnika, opravdavali primjenu ugovora o radu na određeno vrijeme radi zapošljavanja C. Carratù. U svakom slučaju, navedeno trgovačko društvo osporava postojanje prava tužiteljice u glavnom postupku na isplatu plaća za razdoblje prije podnošenja tužbe sudu koji je uputio zahtjev, smatrajući da ona ima pravo samo na običnu naknadu štete.
- 12 Djelomičnom presudom od 25. siječnja 2012. sud koji je uputio zahtjev utvrdio je da je između Poste Italiane i tužiteljice 4. lipnja 2004. sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Međutim, Tribunale di Napoli još mora odlučiti o posljedicama koje poništenje ugovora o radu na određeno vrijeme ima na isplatu plaće te odrediti iznos naknade štete radniku koji je bio nezakonito zaposlen na određeno vrijeme.

- 13 U vezi s tim, sud koji je uputio zahtjev utvrđuje određenu proturječnost između, s jedne strane, sustava naknade štete predviđenog zakonom br. 183/2010 i, s druge strane, općeg sustava naknade štete koji se primjenjuje na sva ostala područja građanskog prava. Naime, članak 32. stavak 5. navedenog zakona previđa da radnik koji je nezakonito zaposlen na određeno vrijeme ima pravo na naknadu štete u iznosu od 2,5 do 12 mjesečnih plaća u visini posljednje potpune stvarne mjesečne plaće sukladno kriterijima utvrđenima člankom 8. zakona br. 604/1966.
- 14 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je takav sustav naknade štete na veliku štetu radnika zaposlenog na određeno vrijeme jer, bez obzira na trajanje postupka i trenutak vraćanja na posao, ne bi mogao dobiti naknadu štete veću od 12 mjesečnih plaća. U tom pogledu, radnik koji je nezakonito zaposlen na određeno vrijeme uživao bi slabiju zaštitu od one predviđene načelima građanskog prava kao i one predviđene za radnika koji je zaposlen na neodređeno vrijeme, a kojem je nezakonito otkazan ugovor o radu, koji u slučaju predviđenom člankom 18. zakona br. 300 od 20. svibnja 1970. ima pravo na isplatu naknade štete razmjerne razdoblju koje je proteklo od nezakonitog otkaza do stvarnog vraćanja na posao.
- 15 Pod tim se okolnostima sud koji je uputio zahtjev pita je li navedeno tumačenje članka 32. stavka 5. zakona br. 183/2010 u skladu s načelima djelotvornosti i ekvivalentnosti zaštite zajamčene radniku zaposlenom na određeno vrijeme, koja su dužne poštovati države članice prilikom primjene Direktive 1999/70, kao i s temeljnim pravom na djelotvornu sudsku zaštitu koje se temelji na članku 47. Povelje i članku 6. EKLJP-a.
- 16 U tim je okolnostima Tribunale di Napoli odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Je li nacionalni propis, donesen radi provedbe Direktive 1999/70/EZ, koji u slučaju nezakonitog prekida izvršenja ugovora o radu čija je odredba o određenom trajanju ništetna predviđa drukčije i znatno manje ekonomske posljedice nego u slučaju nezakonitog prekida izvršenja ugovora općeg građanskog prava čija je odredba o određenom trajanju ništetna, protivan načelu ekvivalentnosti?
  2. Je li u skladu s pravom Unije da prilikom njegove konkretne primjene sankcija u povoljniji položaj stavlja poslodavca koji postupava protupravno na štetu radnika na način da trajanje postupka, premda neophodno, izravno šteti radniku u korist poslodavca i da mjera usmjerena na uspostavu prijašnjeg stanja gubi djelotvornost što postupak dulje traje, sve dok u potpunosti ne nestane?
  3. Protive li se članak 47. Povelje i članak 6. EKLJP-a, prilikom primjene prava Unije u smislu članka 51. Povelje, tomu da trajanje postupka, premda neophodno, izravno šteti radniku u korist poslodavca i da mjera usmjerena na uspostavu prijašnjeg stanja gubi djelotvornost što postupak dulje traje, sve dok u potpunosti ne nestane?
  4. Obuhvaća li pojam ‚uvjetâ zapošljavanja‘ predviđen člankom 4. [Okvirnog sporazuma], uzimajući u obzir pojašnjenja o kojima je riječ u članku 3. stavku 1. točki (c) Direktive Vijeća 2000/78/EZ [od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.)], i članku 14. stavku 1. točki (c) Direktive 2006/54/EZ [Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.)], posljedice nezakonitog prestanka radnog odnosa?
  5. U slučaju potvrdnog odgovora na prethodno pitanje, jesu li različite posljedice koje predviđa nacionalno pravo ovisno o tome radi li se o nezakonitom prestanku radnog odnosa na neodređeno ili određeno vrijeme opravdane u smislu članka 4.?

6. Treba li opća načela prava Unije, poput pravne sigurnosti, zaštite legitimnih očekivanja, jednakosti oružja, djelotvorne sudske zaštite, prava na neovisni sud i općenito, na pošteno suđenje, koja jamči članak [6. stavak 2. UEU-a] (kako je izmijenjen člankom 1. stavkom 8. Lisabonskog ugovora i na koji upućuje članak 46. UEU-a) – u vezi s člankom 6. [EKLJP] i člancima 46., 47. i 52. stavkom 3. [Povelje] – tumačiti na način da ona sprječavaju da talijanska država nakon značajnog protoka vremena (devet godina) donese zakonsku odredbu, poput članka 32. stavka 7. zakona br. 183/2010, koja utječe na posljedice postupaka koji su u tijeku i izravno šteti radniku u korist poslodavca te da mjera usmjerena na uspostavu prijašnjeg stanja gubi djelotvornost što postupak dulje traje, sve dok u potpunosti ne nestane?
7. U slučaju da Sud navedenim načelima ne da značaj temeljnih načela prava Unije radi njihove horizontalne i opće primjene među strankama, treba li se stoga, zbog same činjenice da je jedna odredba poput članka 32. stavaka 5. do 7. zakona br. 183/2010 protivna obvezama koje predviđaju Direktiva 1999/70/EZ i [Povelja], jedno trgovačko društvo poput tuženika u glavnom postupku smatrati državnim tijelom radi izravne vertikalne primjene prava Unije i posebno članka 4. [Okvirnog sporazuma] i [Povelje]?”

### **Pitanja C. Carratù koja su uslijedila po zaključenju usmenog postupka**

- 17 Zahtjevom od 14. listopada 2013., pristiglim tajništvu Suda narednog 6. studenoga, C. Carratù je, nakon mišljenja nezavisnog odvjetnika iznesenog 26. rujna 2013., prije svega, na temelju članka 83. Poslovnika Suda, tražila ponovno otvaranje usmenog dijela postupka pozivajući se na to da stvar nije dovoljno razjašnjena, na postojanje novih činjenica i na mogućnost da se u predmetu odluči na temelju argumenata o kojima se nije raspravljalo među strankama. Podredno, C. Carratù poziva Sud da, na temelju članka 101. stavka 1. Poslovnika Suda, od suda koji je uputio zahtjev zatraži pojašnjenja. C. Carratù konačno zahtijeva da se strankama u predmetu D’Aniello i dr. (C-89/13), koji je u tijeku pred Sudom, dopusti da podnesu očitovanja u ovom predmetu.
- 18 Kao prvo, važno je podsjetiti da Sud može, po službenoj dužnosti ili na prijedlog nezavisnog odvjetnika ili na zahtjev stranaka, odrediti ponovno otvaranje usmenog dijela postupka, sukladno članku 83. Poslovnika Suda, ako smatra da stvar nije dovoljno razjašnjena ili da je o predmetu potrebno odlučiti na temelju argumenta o kojem se nije raspravljalo među strankama (presuda od 11. travnja 2013., Novartis Pharma, C-535/11, točka 30. i navedena sudska praksa).
- 19 Kao drugo, u smislu članka 252. stavka 2. UFEU-a, dužnost je nezavisnog odvjetnika, djelujući posve nepristrano i neovisno, na javnoj raspravi iznositi obrazložene prijedloge odluka u predmetima u kojima se u skladu sa Statutom Suda Europske unije zahtijeva njegovo sudjelovanje. Prilikom ispunjavanja navedene dužnosti, on, naravno, može, ako je to potrebno, analizirati zahtjev za prethodnu odluku stavljajući ga u širi kontekst od onoga koji su strogo definirali sud koji je uputio zahtjev ili stranke u glavnom postupku. Budući da Sud nije vezan ni mišljenjem nezavisnog odvjetnika niti obrazloženjem na kojem se ono temelji, nije nužno ponovno otvarati usmeni dio postupka sukladno članku 83. Poslovnika Suda svaki put kada nezavisni odvjetnik istakne pitanje primjene prava koje nije bilo predmet rasprave stranaka (gore navedena presuda Novartis Pharma, točka 31. i navedena sudska praksa).
- 20 U predmetnom slučaju, s jedne strane, o zahtjevu za prethodnu odluku nije potrebno odlučiti na temelju argumenata o kojima se nije raspravljalo među strankama. S druge strane, C. Carratù nema pravni interes podnositi zahtjev za pojašnjenja, s obzirom na to da je sud koji je uputio zahtjev ispravno iznio pravni okvir nacionalnog prava, koja točka nije bila sporna u očitovanjima podnesenima Sudu. Konačno, predmeti C-361/12 i C-89/13 nisu spojeni, a Statut i Poslovnik Suda ne predviđaju da se tijekom rješavanja jednog predmeta eventualno saslušaju stranke u drugom predmetu. Stoga je stvar dovoljno razjašnjena da bi Sud mogao odlučivati o navedenom zahtjevu.

- 21 Stoga, saslušavši nezavisnog odvjetnika, zahtjeve C. Carratù iznesene u točki 17. ove presude valja odbiti.

### **O dopuštenosti zahtjeva za prethodnu odluku**

- 22 Poste Italiane smatra da su pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev nedopuštena jer, s jedne strane, on nije naveo kriterije na kojima Sud može temeljiti svoju ocjenu i, s druge strane, odredba nacionalnog prava o kojoj je riječ u glavnom postupku, odnosno članak 32. stavci 5. do 7. zakona br. 183/2010, koji se odnosi na sustav sankcija primjenjivih u slučaju nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja ugovora o radu, ne ulazi u područje primjene Direktive 1999/70. Naime, ta je direktiva prenesena u talijansko unutarnje pravo zakonskom uredbom br. 368/2001, dok je sporna odredba, koja je stupila na snagu tek 24. studenoga 2010., donesena u svrhe i zbog ciljeva koji se razlikuju od potrebe provedbe navedene direktive, odnosno zbog sustava sankcija koji se primjenjuje u slučaju nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja ugovora o radu, koji aspekt ni na koji način nije uređen navedenom direktivom.
- 23 U jednu ruku valja podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, odbijanje Suda da odluči o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud nije moguće, osim u slučaju kada je očito da zahtijevano tumačenje prava Unije nije vezano uz stvarno stanje ili uz predmet glavnog postupka, kada je problem hipotetske naravi ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima koji su mu potrebni da bi na postavljena pitanja pružio koristan odgovor (presuda od 12. lipnja 2008., *Gourmet Classic, C-458/06, Recueil* str. I-4207., točka 25. i navedena sudska praksa).
- 24 U predmetnom slučaju nije sporno da tumačenje prava Unije koje zahtijeva sud koji je uputio zahtjev u biti odgovara objektivnoj potrebi povezanoj s rješavanjem spora koji se pred njim vodi. Naime, kao prvo, ugovor o radu, s obzirom na to da se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme, pripada u stvarno područje primjene Okvirnog sporazuma i, kao drugo, postupak koji se vodi pred sudom koji je uputio zahtjev odnosi se na usporedivost pravnog položaja radnice koja je zaposlena na određeno vrijeme s radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme.
- 25 Usto treba navesti, kao što je to naveo nezavisni odvjetnik u točki 33. svoga mišljenja, da pitanje je li zakon br. 183/2010 donesen u okviru provedbe Direktive 1999/70 ne utječe na dopustivost zahtjeva za prethodnu odluku.
- 26 U tim okolnostima treba utvrditi da je zahtjev za prethodnu odluku dopušten.

### **O prethodnim pitanjima**

#### *Sedmo pitanje*

- 27 Sedmim pitanjem, koje najprije treba razmotriti, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da se na njega može izravno pozvati protiv državnog tijela, poput tuženika u glavnom postupku.
- 28 Potrebno je spomenuti da je Sud već imao priliku presuditi da je članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma, s obzirom na svoj sadržaj, bezuvjetan i dovoljno precizan da se pojedinac na njega može pozivati pred nacionalnim sudom (vidjeti presudu od 15. travnja 2008., *Impact, C-268/06, Recueil* str. I-2483., točku 68.).
- 29 Usto treba podsjetiti da se, sukladno ustaljenoj sudskoj praksi Suda, među subjektima protiv kojih se moguće pozvati na odredbe direktiva koje mogu imati izravne učinke nalazi i tijelo koje je, bez obzira na svoj pravni oblik, na temelju akta javne vlasti odgovorno obavljati, pod nadzorom te vlasti, službu



od javnog interesa i koji u tu svrhu raspolaže iznimnim ovlastima u pogledu pravila primjenjivih na odnose među pojedincima (vidjeti presudu od 12. rujna 2013., Kuso, C-614/11, točku 32. i navedenu sudsku praksu).

- 30 U predmetnom slučaju iz zahtjeva za prethodnu odluku i očitovanja podnesenih Sudu, kako je to naveo nezavisni odvjetnik u točki 106. i idućima svoga mišljenja, Poste Italiane je subjekt koji je u cijelosti u vlasništvu talijanske države, s obzirom na to da je njegov jedini dioničar njezino ministarstvo gospodarstva i financija. Usto, on je pod nadzorom države i Corte dei Conti (revizorskog suda), čiji je jedan član istodobno član upravnog odbora toga društva.
- 31 Slijedom navedenog, na sedmo pitanje treba odgovoriti da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da se na njega pojedinac može izravno pozvati protiv državnog tijela, poput Poste Italiane.

#### *Četvrto pitanje*

- 32 Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da pojam „uvjetâ zapošljavanja” uključuje naknadu štete koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja njegovog ugovora o radu.
- 33 Treba podsjetiti da, u pogledu ciljeva kojima teži Okvirni sporazum, njegov članak 4. treba shvatiti na način da on izražava načelo socijalnog prava Unije koje se ne može tumačiti na restriktivan način (presuda od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, *Recueil*, str. I-14031., točka 49. i navedena sudska praksa).
- 34 Iako, kako to u točki 37. svoga mišljenja navodi nezavisni odvjetnik, odredbe Okvirnog sporazuma ne definiraju izričito pojam „uvjetâ zapošljavanja”, Sud je već imao priliku dati tumačenje navedenog pojma u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, u prilogu Direktivi 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.), koji je gotovo identičan članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma.
- 35 Sud je pri tome presudio da je odlučujući kriterij za određivanje pripada li neka mjera u „uvjete zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom upravo mjerilo zapošljavanja, odnosno radni odnos između poslodavca i radnika (u tom smislu vidjeti presudu od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C-395/08 i C-396/08, *Recueil*, str. I-5119., točku 46.).
- 36 U odnosu na Okvirni sporazum, navedeno se zaključivanje može primijeniti na naknade štete predviđene zbog nezakonitog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 37 Međutim, nije sporno da se takva naknada radniku dodjeljuje zbog radnog odnosa koji ga povezuje s poslodavcem. Budući da se ona, dakle, isplaćuje zbog zapošljavanja, ona ulazi u pojam „uvjetâ zapošljavanja”.
- 38 Stoga na četvrto pitanje valja odgovoriti da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da pojam „uvjetâ zapošljavanja” uključuje naknadu štete koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja njegovog ugovora o radu.

*Peto pitanje*

- 39 Petim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da on nameće obvezu jednakog postupanja u slučaju naknade štete koja se dodjeljuje u slučaju nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja ugovora o radu i one koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- 40 Najprije treba podsjetiti da je, sukladno članku 1. točki (a) Okvirnog sporazuma, jedan od njegovih ciljeva poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije. Isto tako, treći odlomak preambule navedenog Okvirnog sporazuma utvrđuje 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 (gore navedena presuda *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, točka 47.).
- 41 Svrha je Okvirnog sporazuma, osobito njegovog članka 4., primjena navedenog načela na radnike zaposlene na određeno vrijeme radi sprječavanja da se poslodavac radnim odnosom takve prirode koristi kako bi tim radnicima uskratio prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presuda od 13. rujna 2007., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, *Recueil* 2007, str. I-7109., točka 37.).
- 42 Međutim, kako to proizlazi iz samog izričaja članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, jednako postupanje ne odnosi se na radnike zaposlene na određeno vrijeme i radnike zaposlene na neodređeno vrijeme koji nisu usporedivi.
- 43 Stoga, kako bi se ocijenilo treba li naknadu štete koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme i onu koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme određivati na jednak način, potrebno je prije svega provjeriti jesu li zainteresirane osobe u usporedivom položaju (analogno vidjeti presudu od 18. listopada 2012., *Valenza*, C-302/11 do C-305/11, točku 42. kao i navedenu sudsku praksu).
- 44 Međutim, nužno je navesti da se jedna od tih naknada štete isplaćuje u okolnostima koje su znatno drukčije od onih u kojima se isplaćuje druga naknada štete. Naime, prva naknada štete odnosi se na radnike čiji je ugovor sklopljen na nepravilan način, dok se druga odnosi na radnike kojima je otkazan ugovor o radu.
- 45 Iz toga slijedi da se jednako postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, koje nameće članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma, ne primjenjuje u sporu poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku.
- 46 Međutim, treba navesti da članak 8. točka 1. Okvirnog sporazuma određuje da „[d]ržave članice i/ili socijalni partneri mogu održati ili donijeti povoljnije odredbe za radnike od odredaba sadržanih u ovom Sporazumu”.
- 47 Preciznije, iako se na temelju izričaja članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma ne može smatrati da se naknada štete kojom se kažnjava nezakonito utvrđivanje određenog trajanja ugovora o radu i ona koja odgovara otkazu ugovora o radu na neodređeno vrijeme odnose na radnike koji se nalaze u usporedivom položaju, iz navedenog članka 4. točke 1., u vezi s navedenim člankom 8. točkom 1., proizlazi da one državama članicama koje to žele omogućavaju donošenje odredaba koje su povoljnije za radnike zaposlene na određeno vrijeme i stoga u slučajevima poput onoga u glavnom postupku financijske posljedice nezakonitog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme izjednače s onima do kojih može doći zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

- 48 Slijedom navedenog, na peto pitanje treba odgovoriti da, ako Okvirnom sporazumu nije protivno da države članice uvode povoljnije postupanje od onoga koje on predviđa za radnike zaposlene na određeno vrijeme, članak 4. točku 1. tog okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da on ne nalaže da se na jednak način odnosi prema naknadi štete koja se dosuđuje u slučaju nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja ugovora o radu i one predviđene za slučaj nezakonitog otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

*Prvo, drugo, treće i šesto pitanje*

- 49 S obzirom na odgovore na četvrto i peto pitanje, nema mjesta odlučivanju o prvom, drugom, trećem i šestom pitanju.

### **Troškovi**

- 50 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 (treće vijeće) odlučuje:

1. **Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, 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 se na njega pojedinac može izravno pozvati protiv državnog tijela, poput Poste Italiane SpA.**
2. **Članak 4. točku 1. istog Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme treba tumačiti na način da pojam „uvjetâ zapošljavanja” uključuje naknadu štete koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja njegovog ugovora o radu.**
3. **Ako navedenom Okvirnom sporazumu nije protivno da države članice uvode povoljnije postupanje od onoga koje on predviđa za radnike zaposlene na određeno vrijeme, članak 4. točku 1. tog okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da on ne nalaže da se na jednak način odnosi prema naknadi štete koja se dosuđuje u slučaju nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja ugovora o radu i one predviđene za slučaj nezakonitog otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme.**

Potpisi