



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (deseto vijeće)

14. rujna 2016.*

„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‘ – Naknada u slučaju prestanka ugovora o radu – Nepredviđanje naknade nacionalnim propisom za ugovore o radu za privremeno obavljanje poslova – Različito postupanje u odnosu na radnike zaposlene na neodređeno vrijeme“

U predmetu C-596/14,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud Grada Madrida, Španjolska), odlukom od 9. prosinca 2014., koju je Sud zaprimio 22. prosinca 2014., u postupku

Ana de Diego Porras

protiv

Ministerio de Defensa,

SUD (deseto vijeće),

u sastavu: F. Biltgen (izvjestitelj), predsjednik vijeća, A. Borg Barthet i M. Berger, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Bobek,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

— za A. de Diego Porras, J. Rello Ochayta, *abogado*,

— za španjolsku vladu, L. Banciella Rodríguez-Miñón, u svojstvu agenta,

— za Europsku komisiju, S. Pardo Quintillán i M. van Beek, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: španjolski

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), 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 L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).
- 2 Taj je zahtjev upućen u okviru spora između Ane de Diego Porras i Ministeria de Defensa (Ministarstvo obrane, Španjolska), u svezi s kvalifikacijom ugovornog odnosa kojim su stranke vezane i plaćanjem naknade nakon prestanka tog odnosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Iz uvodne izjave 14. Direktive 1999/70, proizlazi da su „stranke potpisnice željele zaključiti Okvirni sporazum o 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), koji je u Prilogu ovoj Direktivi”.
- 5 U preambuli Okvirnog sporazuma, u njegovoj trećoj točki precizirano je da se „[u] sporazumu utvrđuju 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.
- 6 Sukladno članku 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.
- 7 U članku 3. Okvirnog sporazuma, naslovljenog „Definicije” navodi 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[...]”.

- 8 Članak 4. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Načelo nediskriminacije”, u svojem stavku 1. određuje:

„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

- 9 Sukladno članku 15. stavku 1. Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevski zakonodavni dekret 1/1995 o potvrđivanju izmijenjenog i dopunjenog teksta Zakona o radu) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.), u verziji koja se primjenjuje na činjenice u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Zakon o radu) ugovor o radu može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u sljedećim slučajevima:
- „(a) kada se radnika zapošljava radi dovršenja određenog posla, koji je samostalan i koji se može izdvojiti iz ukupnog poslovanja poduzetnika, čije je izvršenje, iako vremenski ograničeno, načelno vremenski neodređeno. [...]
- (b) kada tržišne okolnosti, nakupljeni posao ili velika količina narudžbi to zahtijevaju, čak i u okviru redovnog poslovanja poduzetnika. [...]
- (c) u slučaju zamjene radnika koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto, pod uvjetom da se u ugovoru precizira ime zamijenjenog radnika i razlozi zamjene.”
- 10 Sukladno članku 15. stavku 3. Zakona o radu, „ako su ugovori na određeno vrijeme sklopljeni protivno odredbama zakona smatra se da su sklopljeni na neodređeno vrijeme”.
- 11 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Zakonodavni dekret 2720/1998, o izvršenju članka 15. Zakona o radu u području ugovora na određeno vrijeme) od 18. prosinca 1998. (BOE br. 7 od 8. siječnja 1999., str. 568.), u svojem članku 4. stavku 1., definira *interinidad* ugovor (ugovor o zamjeni privremeno nenazočnog radnika) kao ugovor koji je sklopljen radi zamjene radnika koji ima, na temelju propisa, kolektivnog ugovora ili pojedinačnog sporazuma, pravo zadržati svoje radno mjesto. Sukladno članku 4. stavku 2. tog kraljevskog dekreta, u ugovoru se mora pobliže odrediti koji se radnik zamjenjuje i razlozi za zamjenu. Trajanje *interinidad* ugovora o radu je jednako trajanju nenazočnosti zamijenjenog radnika koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto.
- 12 Iz članka 15. stavka 5. Zakona o radu proizlazi da radnici koji su zaposleni, s prekidom ili bez, na razdoblje dulje od 24 mjeseca tijekom razdoblja od 30 mjeseci, stječu status radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme. Te se odredbe, međutim, ne primjenjuju na ugovore o osposobljavanju pripravnika, ugovore o zamjeni u slučaju djelomičnog umirovljenja ili na *interinidad* ugovore kao ni na ugovore o radu za privremeno obavljanje poslova sklopljenih u okviru javnih programa zapošljavanja/osposobljavanja.
- 13 U članku 49. stavku 1. točki (c) Zakona o radu predviđeno je da, u slučaju prestanka ugovora o radu, osim kad se radi o *interinidad* ugovorima ili ugovorima o osposobljavanju pripravnika, radnik ima pravo na naknadu u iznosu koji odgovara razmjernom dijelu iznosa plaće za dvanaest dana za svaku navršenu godinu rada.

- 14 Sukladno članku 53. stavku 1. točki (b) Zakona o radu, prestanak ugovora o radu zbog objektivnih razloga dovodi do toga da se „radniku isplati, istovremeno s pisanom obaviješću, naknada u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu staža, naknada koja se računa razmjerno broju radnih mjeseci za razdoblja kraća od godine dana, najviše u visini dvanaest mjesečnih plaća”.

Činjenično stanje u glavnom postupku i prethodna pitanja

- 15 A. de Diego Porras je od veljače 2003. bila zaposlena na temelju više *interinidad* ugovora o radu kao tajnica u različitim službama Ministarstva obrane. Posljednji *interinidad* ugovor o radu bio je sklopljen 17. kolovoza 2005. s ciljem zamjene Mayoral Fernández, oslobođene od izvršavanja radnih obveza na puno radno vrijeme kako bi obnašala sindikalni mandat..
- 16 Na temelju Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Kraljevski dekret sa zakonskom snagom 20/2012 o mjerama čiji je cilj jamčiti proračunsku stabilnost i promicati konkurentnost) od 13. srpnja 2012. (BOE br. 168 od 14. srpnja 2012., str. 50428.) stavljena je izvan snage odluka o oslobođenju izvršavanja radnih obveza M. Fernández.
- 17 Dopisom od 13. rujna 2012. A. de Diego Porras pozvana je potpisati prestanak svojeg ugovora o radu s učinkom od 30. rujna 2012., kako bi se omogućio povrat M. Fernández na njezino radno mjesto počevši od 1. listopada 2012.
- 18 A. de Diego Porras podnijela je 19. studenoga 2012. tužbu Juzgadu de lo Social n° 1 de Madrid (Radni sud br. 1, Madrid, Španjolska) kojom je osporila zakonitost svojeg ugovora o radu kao i uvjete njezoga prestanka.
- 19 Nakon što je odbijena odlukom od 10. rujna 2013., stranka je podnijela žalbu Tribunalu Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud Grada Madrida, Španjolska) pred kojim je istaknula da su *interinidad* ugovori o radu, u okviru kojih je bila zaposlena, sklopljeni protivno zakonu te da ih valja prekvalificirati kao „ugovor o radu na neodređeno vrijeme”. Slijedom toga, prestanak takvog ugovora pretpostavlja plaćanje naknade.
- 20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud Grada Madrida) navodi, s jedne strane, da je zapošljavanje A. de Diego Porras na temelju *interinidad* ugovorâ o radu u skladu s uvjetima iz nacionalnih odredbi koje su na snazi i, s druge strane, da se prestanak navedenog ugovora o radu temelji na objektivnom razlogu.
- 21 Sud koji je uputio zahtjev se, međutim, pita o pravu A. de Diego Porras da traži plaćanje naknade zbog činjenice prestanka njezinog ugovora o radu. Naime, u španjolskom pravu postoji različito postupanje u odnosu na uvjete zapošljavanja između radnika zaposlenih na neodređeno i radnika zaposlenih na određeno vrijeme, s obzirom na to da za prvonavedene radnike naknada koja se isplaćuje u slučaju zakonitog prestanka ugovora o radu iznosi 20 dana plaće za svaku godinu radnog staža, dok za drugonavedene radnike naknada iznosi 12 dana plaće za svaku godinu službe. Ta nejednakost je tim više izražena u odnosu na radnike zaposlene u okviru *interinidad* ugovorâ o radu, kojima zakonodavstvom nije priznata nikakva naknada kad taj ugovor prestaje zakonito.
- 22 U odnosu na činjenicu da niti jedan objektivni razlog ne opravdava takvo nejednako postupanje, sud koji je uputio zahtjev dvoji o spojivosti predmetnih nacionalnih odredbi s načelom nediskriminacije između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme, koje je zajamčeno člankom 4. Okvirnog sporazuma, kako je protumačen u sudskoj praksi Suda.

23 U tim je okolnostima Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Visoki sud Grada Madrida) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1) Treba li smatrati da je naknada isplaćena istekom ugovora [o radu] za privremeno obavljanje poslova obuhvaćena uvjetima zapošljavanja na koje upućuje članak 4. stavak 1. [Okvirnog sporazuma]?
- 2) Ako se smatra da je ta naknada obuhvaćena uvjetima zapošljavanja, trebaju li radnici koji imaju ugovor ili radni odnos na određeno vrijeme, sklopljen izravno između poslodavca i radnika u kojemu je prestanak ugovora ili radnog odnosa određen objektivnim uvjetima kao što su određeni datum, ispunjenje određenog zadatka ili nastanak činjenice ili određenog događaja, po isteku ugovora dobiti istu naknadu poput one koju je ostvario radnik koji je imao sličan ugovor na neodređeno vrijeme, u slučaju kada ugovor prestaje iz objektivnih razloga?
- 3) Ako privremeni radnik ima pravo na istu naknadu poput one na koju ima pravo radnik zaposlen na neodređeno vrijeme, čiji ugovor prestaje iz objektivnih razloga, treba li smatrati da je člankom 48. stavkom 1. točkom (c) Zakona o radu ispravno prenesena Direktiva 1999/70 [...] ili je diskriminatoran i protivan istoj, kršeći njezinu svrhu i koristan učinak?
- 4) U nedostatku objektivnih razloga da se radnike – čiji je ugovor uglavnom sklopljen zbog zamjene radnika koji imaju pravo zadržati svoje radno mjesto – isključi iz prava na naknadu kada njihov ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova prestane, je li razlika koju Zakon o radu uspostavlja u pogledu uvjeta zapošljavanja tih radnika diskriminatorna, ne samo s obzirom na uvjete zapošljavanja radnika na neodređeno vrijeme, već i s obzirom na uvjete drugih privremeno zaposlenih radnika?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 24 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja” uključuje naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 25 Uvodno 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. Nadalje, 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 tog 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. 33. te od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 22.).
- 26 Svrha je Okvirnog sporazuma, osobito njegova 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 (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. te od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 23.).

- 27 S obzirom na ciljeve koje se želi postići Okvirnim sporazumom, članak 4. tog sporazuma treba shvatiti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije koje se ne može tumačiti restriktivno (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 38., od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 49. te od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 24.).
- 28 U odnosu na pojam „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, Sud je već presudio da je odlučujući kriterij za određivanje potpada li neka mjera pod taj pojam upravo kriterij zapošljavanja, to jest radni odnos uspostavljen 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.).
- 29 Sukladno sudskoj praksi Suda, pod pojam „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma potpadaju i trogodišnji dodaci za radni staž koji predstavljaju jednu od sastavnica plaće i koji se moraju priznati radniku zaposlenom na određeno vrijeme na isti način kao i radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 47. te od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 50. do 58.).
- 30 Nadalje, Sud je smatrao da taj pojam također obuhvaća pravila koja se odnose na utvrđenje otkaznog roka koji se primjenjuje u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme. U tom je pogledu precizirao da bi tumačenjem članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma koje bi isključivalo iz definicije pojam „uvjeti zapošljavanja”, u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, navedeni uvjeti prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme smanjili, protivno cilju dodijeljenom toj odredbi, područje primjene zaštite od diskriminacije koja se pruža radnicima zaposlenima na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 27. i 29.).
- 31 Ti su zaključci u cijelosti primjenjivi na naknadu poput one o kojoj se raspravlja u glavnom postupku. Budući da se naknada dodjeljuje radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu koji ga vezuje za njegova poslodavca i da ispunjava kriterije navedene u točki [28.] ove presude, ona stoga potpada pod pojam „uvjeti zapošljavanja”.
- 32 Slijedom navedenog na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja” uključuje naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu na određeno vrijeme.

Drugo, treće i četvrto pitanje

- 33 U pitanjima od drugog do četvrtoga, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji ne priznaje nikakvu naknadu u slučaju prestanka ugovora o radu radnika zaposlenog na temelju *interinidad* ugovora o radu, iako se takva naknada dodjeljuje, među ostalim, usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme.
- 34 U odnosu na članak 4. Okvirnog sporazuma, valja navesti da u svojem stavku 1. predviđa zabranu postupanja, u pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, samo zato što su prvi zaposleni na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.

- 35 Prema ustaljenoj sudskoj praksi, načelo nediskriminacije zahtijeva da se u usporedivim situacijama ne postupa na različit način i da se u različitim situacijama ne postupa na jednak način, osim ako je takvo postupanje objektivno opravdano (presuda od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 65. i navedena sudska praksa).
- 36 U ovom slučaju valja navesti da postoji različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme, s obzirom na to da, za razliku od radnika zaposlenih na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme, radnicima zaposlenima na temelju *interinidad* ugovora o radu ne pripada nikakva naknada u slučaju prestanka njihova ugovora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.
- 37 U tom pogledu valja pojasniti da je 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 (rješenja od 11. studenog 2010., Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, t. 56., od 22. lipnja 2011., Vino, C-161/11, EU:C:2011:420C, t. 28. i od 7. ožujka 2013., Rivas Montes, C-178/12, EU:C:2013:150, t. 43.).
- 38 S druge strane, eventualna različita postupanja između određenih kategorija zaposlenih na određeno vrijeme, poput one na koju se također poziva sud koji je uputio zahtjev u četvrtom pitanju, ne potpadaju pod načelo nediskriminacije uređeno navedenim okvirnim sporazumom (rješenje od 11. studenog 2010., Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, t. 57.).
- 39 U odnosu na utvrđenu nejednakost, valja najprije provjeriti usporedivost situacija u glavnom postupku, zatim, nakon toga, postoji li eventualno objektivno opravdanje.

Usporedivost predmetnih situacija

- 40 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 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 te od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 31.).
- 41 Naime, sukladno sudskoj praksi, samo u slučaju da rad koji obavlja radnik u okviru različitih ugovora o radu na određeno vrijeme, poput tužiteljice u glavnom postupku, nije podudaran radu radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme, navedena razlika u postupanju u odnosu na dodjelu naknade u slučaju prestanka ugovora o radu ne bi bila suprotna članku 4. Okvirnog sporazuma, s obzirom na to da bi se ta razlika u postupanju odnosila na različite situacije (presuda od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 48. i navedena sudska praksa).
- 42 Iako je u konačnici na sudu koji je uputio zahtjev da utvrdi je li se tužiteljica u glavnom postupku, kad je izvršavala svoje obveze tajnice u Ministarstvu obrane u okviru različitih *interinidad* ugovora o radu, nalazila u situaciji koja bi bila usporediva s onom zaposlenikâ koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme (vidjeti, analogijom, presude od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 43. i navedenu sudsku praksu te od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 32.), valja navesti da u ovom slučaju iz spisa dostavljenog Sudu proizlazi da je tužiteljica u glavnom postupku obavljala posao koji je istovrstan ili istovjetan poslu radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme.

- 43 Naime, samo na temelju činjenice da je tužiteljica bila zaposlena sedam godina uzastopno na radnom mjesto radnice koja je bila oslobođena od izvršavanja svojih obveza na puno radno vrijeme radi izvršenja sindikalnog mandata može se zaključiti da je stranka ne samo ispunjavala uvjete stručnog osposobljavanja za dotično radno mjesto, već da je osim toga obavljala isti posao kao i osoba koju je stalno mijenjala u tom produženom vremenskom razdoblju i u istim uvjetima rada.
- 44 Stoga, valja smatrati da je situacija tužiteljice kao radnice zaposlene na određeno vrijeme usporediva sa situacijom radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme.

O postojanju opravdanja

- 45 Sukladno stalnoj sudskoj praksi Suda, pojam „objektivnih razloga” zahtijeva 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 neophodna. Navedeni elementi mogu, među ostalim, biti posljedica posebne naravi zadataka za čije ispunjenje su sklapani ugovori na određeno vrijeme i karakteristika svojstvenih tim zadacima ili, ako je to slučaj, slijeđenja legitimnog cilja socijalne politike države članice (vidjeti osobito presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 53. i 58., od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 55., od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 73. te od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 51.).
- 46 Pojam „objektivnih razloga” u smislu članka 4. točke 1. i/ili 4. Okvirnog sporazuma ne treba stoga tumačiti 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., od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 54., od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 72. te od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 50.).
- 47 Nadalje, pozivanje samo na privremenu narav rada službenika u javnoj službi nije u skladu s tim zahtjevima i ne može biti „objektivni razlog” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma. Naime, priznati da je samo privremena narav radnog odnosa dovoljna da se opravda različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme oduzelo bi smisao ciljevima Direktive 1999/70 kao i tog okvirnog sporazuma i dovelo bi do zadržavanja nepovoljnije situacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme (presude od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 56. i 57., od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 74. te od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 52.).
- 48 Objašnjenja koja je dala španjolska vlada temelje se na različitoj naravi i predmetu prema kojima se razlikuju ugovori o radu na određeno vrijeme od ugovora o radu na neodređeno vrijeme, u tome što je razlika između dvije vrste ugovora u njihovu trajanju i očekivanoj stabilnosti radnog odnosa.
- 49 U tom smislu, iako je u načelu na sudu koji je uputio zahtjev da ocijeni, imajući u vidu sudsku praksu iz točke 42. ove presude, predstavljaju li argumenti koji su pred njime izloženi objektivne razloge u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, valja međutim navesti da se španjolska vlada ograničila na isticanje različite naravi i predmeta kojima se razlikuju „*interinidad*” ugovori o radu od ugovora o radu na neodređeno vrijeme, pozivajući se na trajanje i očekivanu stabilnost ugovornog odnosa drugih.

- 50 Međutim, kao što to proizlazi iz točaka 46. i 47. ove presude, ni privremena narav radnog odnosa kao ni nepostojanje odredbe nacionalnog propisa o dodjeli naknade u slučaju prestanka *interinidad* ugovora o radu ne mogu sami po sebi biti takvi objektivni razlozi.
- 51 Pored toga, argument koji se temelji na predvidivosti prestanka *interinidad* ugovora o radu ne temelji se na objektivnim i transparentnim kriterijima, budući da se takav *interinidad* ugovor ne samo može produljiti u korist tužiteljice u glavnom postupku, čiji su ugovorni odnosi produljeni u razdoblju od više od deset godina, već je takav argument proturječan činjenici da je u usporedivim situacijama relevantnim nacionalnim propisom predviđeno da se naknada u slučaju prestanka ugovora o radu dodjeljuje drugim kategorijama radnika zaposlenim na određeno vrijeme.
- 52 Imajući u vidu sve ranije navode, na drugo, treće i četvrto postavljeno pitanje treba odgovoriti tako da članak 4. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se ne priznaje nikakva naknada u slučaju prestanka ugovora o radu radniku zaposlenom na temelju *interinidad* ugovora o radu, iako se takva naknada može dodijeliti, među ostalim, usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme. Sama činjenica da je radnik obavljao svoj posao na temelju *interinidad* ugovora o radu ne može biti objektivni razlog kojim bi se moglo opravdati to da se takvom radniku ne prizna pravo na tu naknadu.

Troškovi

- 53 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 navedenoga, Sud (deseto vijeće) odlučuje:

1. Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji se nalazi 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 pojam „uvjeti zapošljavanja” uključuje naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu na određeno vrijeme.
2. Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se ne priznaje nikakva naknada u slučaju prestanka ugovora o radu radniku zaposlenom na temelju *interinidad* ugovora o radu (radi zamjene), iako se takva naknada može dodijeliti, među ostalim, usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme. Sama činjenica da je radnik obavljao svoj posao na temelju *interinidad* ugovora o radu ne može biti objektivni razlog kojim bi se moglo opravdati to da se takvom radniku ne prizna pravo na tu naknadu.

Potpisi