



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

5. lipnja 2018. *

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Pojam ‚uvjeti zapošljavanja‘ – Usporedivost situacija – Opravdanje – Pojam ‚objektivni razlozi‘ – Naknada u slučaju prestanka ugovora o radu na neodređeno vrijeme zbog objektivnog razloga – Niža naknada koja se isplaćuje istekom ugovora o radu na određeno vrijeme zbog zamjene”

U predmetu C-574/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Visoki sud Galicije, Španjolska), odlukom od 7. studenoga 2016., koju je Sud zaprimio 14. studenoga 2016., u postupku

Grupo Norte Facility SA

protiv

Angela Manuela Moreire Gómeza,

SUD (veliko vijeće),

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

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

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

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Grupo Norte Facility SA, A. I. López Fernández i E. Orusco Almazán, *abogados*,
- za španjolsku vladu, A. Gavela Llopis, u svojstvu agenta,
- za Europsku komisiju, M. van Beek i N. Ruiz García, u svojstvu agenata,

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

donosi sljedeću

* Jezik postupka: španjolski

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), sadržanog u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.), i članka 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Grupo Norte Facility SA (u daljnjem tekstu: Grupo Norte) i Angela Manuela Moreire Gómeza, u vezi s istekom ugovora o zamjeni na temelju kojeg je potonji bio povezan s tim društvom.

Pravni okvir

Pravo Unije

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

„Stranke potpisnice željele su zaključiti Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, utvrđujući opća načela i minimalne zahtjeve za ugovore o radnim odnosima i radu na određeno vrijeme; potpisnice su iskazale želju za poboljšanjem kvalitete rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije te za uspostavljanjem okvira za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme”.
- 4 U skladu s člankom 1. Direktive 1999/70, njezina je svrha „staviti na snagu [Okvirni sporazum], zaključen [...] između općih međusektorskih organizacija (ETUC, UNICE i CEEP) [...]”.
- 5 Drugi odlomak preambule Okvirnog sporazuma glasi:

„Stranke ovog Sporazuma priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika. One također priznaju da ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim okolnostima, odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika.”
- 6 U skladu s trećim odlomkom te preambule:

„U [Okvirnom sporazumu] utvrđuju se opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme, pri čemu se prilikom njihove detaljne primjene mora voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima. Sporazum prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije te za korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu s načelima koja su prihvatljiva za poslodavce i radnike.”
- 7 U skladu s člankom 1. Okvirnog sporazuma, njegova je svrha, s jedne strane, poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije i, s druge strane, ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

8 Člankom 3. Okvirnog sporazuma, naslovljenim „Definicije”, određuje se:

- „1. U smislu ovog Sporazuma pojam ‚radnik zaposlen na određeno vrijeme’ znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.
2. U smislu ovog Sporazuma pojam ‚usporedivi radnik zaposlen na neodređeno vrijeme’ znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna sposobnost/vještine. [...]”

9 Člankom 4. stavkom 1. Okvirnog sporazuma, naslovljenim „Načelo nediskriminacije”, predviđa se:

„U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.”

Španjolsko pravo

10 U članku 12. stavcima 6. i 7. texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (pročišćeni tekst Zakona o radu), odobrenog Real Decretom Legislativo 1/1995 (Kraljevska zakonodavna uredba br. 1/1995) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.), u verziji primjenjivoj u trenutku nastanka činjenica u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), predviđa se:

„6. Za djelomično umirovljenje radnik se [...] sa svojim poduzećem mora dogovoriti o skraćivanju radnog vremena i smanjenju plaće od najmanje 25 % i najviše 75 % [...], a poduzeće istodobno mora sklopiti ugovor o ‚zamjeni’ u skladu s odredbama sljedećeg stavka, kako bi se popunilo radno vrijeme raspoloživo zbog djelomičnog umirovljenja radnika. Ugovor o ‚zamjeni’ također se sklapa radi zamjene radnika koji se djelomično umirovljuju nakon što su navršili 65 godina života.

Skraćenje radnog vremena i smanjenje plaće može iznositi 85 % ako je ugovor o zamjeni sklopljen na puno radno vrijeme i na neodređeno vrijeme [...]

Izvršenje tog ugovora o radu u nepunom radnom vremenu i odgovarajuća plaća usklađeni su sa starosnom mirovinom koja se radniku dodjeljuje na temelju socijalnog osiguranja na osnovi djelomičnog umirovljenja.

Radni odnos prestaje odlaskom radnika u punu mirovinu.

7. Ugovor o ‚zamjeni’ podliježe sljedećim pravilima:

- (a) Sklapa se s radnikom koji je nezaposlen ili koji je već zaposlen u poduzeću na temelju ugovora na određeno vrijeme.
- (b) Osim u slučaju predviđenom u drugom podstavku stavka 6., trajanje ugovora o ‚zamjeni’ sklopljenog nakon djelomičnog umirovljenja mora biti neodređeno ili barem jednako vremenu koje je zamijenjenom radniku potrebno da navrši 65 godina. Ako u trenutku kad navrši tu dob radnik koji je djelomično umirovljen ostaje u poduzeću, ugovor o ‚zamjeni’ sklopljen na određeno vrijeme može se sporazumom stranaka produljivati iz godine u godinu; on u svakom slučaju prestaje istekom razdoblja koje odgovara godini u kojoj ‚zamijenjeni’ radnik ode u punu mirovinu.

U slučaju da se radnik djelomično umirovi nakon što je navršio 65 godina, trajanje ugovora o ‚zamjeni‘ koji se sklapa za popunjavanje radnog vremena koje je oslobodio taj radnik može biti neodređeno vrijeme ili godinu dana. U tom potonjem slučaju ugovor se automatski produljuje iz godine u godinu i prestaje na način opisan u prethodnom podstavku.

[...]

(d) Radno mjesto radnika ‚na zamjeni‘ može biti isto kao ono zamijenjenog radnika ili slično mjesto, to jest mjesto čije su zadaće obuhvaćene istom profesionalnom skupinom ili istovrijednom kategorijom.

[...]”

11 Članak 15. stavak 1. Zakona o radu glasi:

„Ugovor o radu može se sklopiti na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u sljedećim slučajevima:

(a) kada se radnika zapošljava radi dovršenja određenog posla koji je samostalan i koji se može izdvojiti iz ukupnog poslovanja poduzeća, a čije je izvršenje, iako vremenski ograničeno, načelno neodređena trajanja. [...]

(b) kada tržišne okolnosti, nakupljeni posao ili velika količina narudžbi to zahtijevaju, čak i u okviru redovnog poslovanja poduzeća. [...]

(c) u slučaju zamjene radnika koji imaju pravo zadržati svoje radno mjesto, pod uvjetom da se u ugovoru o radu precizira ime zamijenjenog radnika i razlog zamjene.”

12 U skladu s člankom 15. stavkom 6. prvim podstavkom tog zakona, radnici zaposleni za privremeno obavljanje poslova i radnici zaposleni na određeno vrijeme imaju ista prava kao i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme, ne dovodeći u pitanje posebnosti ugovornih odredaba o prestanku ugovora o radu i izričitih zakonskih odredaba o ugovorima o stručnom osposobljavanju.

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

„Ugovor o radu prestaje:

[...]

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

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

[...]

(l) zbog objektivnih razloga dopuštenih zakonom;

[...]”

- 14 U skladu s člankom 52. Zakona o radu, „objektivni razlozi” na kojima se može temeljiti prestanak ugovora o radu su nesposobnost radnika za koju se saznalo ili je nastala nakon njegova stvarnog početka rada u poduzeću; nemogućnost radnikove prilagodbe na razumne tehničke promjene koje su izvršene na njegovu radnom mjestu; ekonomski, tehnički razlozi ili razlozi koji se odnose na organizaciju ili proizvodnju, ako je broj ukinutih radnih mjesta manji od onoga koji je potreban da bi se prestanak ugovora o radu smatrao „kolektivnim otkazivanjem”, te, u određenim slučajevima, ponavljajuće odsutnosti s posla, čak i ako su one opravdane.
- 15 U skladu s člankom 53. stavkom 1. točkom (b) Zakona o radu, prestanak ugovora o radu zbog jednog od razloga iz njegova članka 52. dovodi do plaćanja radniku, istodobno s pisanom obavijesću, naknade u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža, koja se računa razmjerno broju radnih mjeseci za razdoblja kraća od godine dana, najviše u visini dvanaest mjesečnih plaća.

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 16 A. M. Moreira Gómez sklopio je 1. studenoga 2012. s društvom Grupo Norte ugovor o zamjeni, u smislu članka 12. stavka 6. Zakona o radu, za obavljanje posla čistača u trajanju od 28,12 sati tjedno, to jest 75 % redovnog radnog vremena, u bolnici Hospital Montecelo de Pontevedra, pri kojoj je društvo Grupo Norte bilo koncesionar za usluge čišćenja. Svrha sklapanja tog ugovora bila je omogućavanje zamjene na tom poslu majke A. M. Moreire Gómeza, koja se je djelomično umirovila te skratila svoje radno vrijeme i smanjila plaću za 75 %. Među strankama navedenog ugovora dogovoreno je da on prestaje 18. rujna 2015., na datum na koji majka A. M. Moreire Gómeza mora otići u punu mirovinu.
- 17 Grupo Norte obavijestio je 18. rujna 2015. A. M. Moreiru Gómeza o prestanku njegova ugovora i prestao je za njega uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje.
- 18 A. M. Moreira Gómez podnio je protiv društva Grupo Norte tužbu zbog nezakonitog otkaza Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Radni sud br. 2 u Pontevedri, Španjolska). U prilog svojoj tužbi istaknuo je da u bolnici Hospital Montecelo de Pontevedra postoji običaj prema kojem, kada zamijenjeni radnik koji obavlja posao čistača ode u punu mirovinu, poduzeće zaduženo za čišćenje ustanove zapošljava radnika na zamjeni na temelju ugovora na neodređeno vrijeme.
- 19 Grupo Norte osporio je postojanje takvog običaja, navodeći da mu načelo slobode poduzetništva omogućuje da na predmetno mjesto zaposli osobu po svojem izboru. To je društvo također istaknulo da je ugovor A. M. Moreire Gómeza – s obzirom na to da je istekao protekom ugovorenog roka, to jest datumom odlaska zamijenjene radnice u punu mirovinu – zakonito prestao.
- 20 Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Radni sud br. 2 u Pontevedri) presudio je da je A. M. Moreira Gómez nezakonito otpušten te je naložio društvu Grupo Norte da ga, po svojem izboru, ili vrati na posao ili mu isplati naknadu.
- 21 Grupo Norte podnio je žalbu protiv presude Juzgada de lo Social n° 2 de Pontevedra (Radni sud br. 2 u Pontevedri) sudu koji je uputio zahtjev.
- 22 Potonji sud smatra da je prestanak ugovora o zamjeni o kojem je riječ u glavnom postupku zakonit jer taj ugovor ispunjava sve zakonske pretpostavke, društvo Grupo Norte raskinulo ga je na datum koji je njime predviđen i ne postoji obveza na temelju običaja da to društvo istekom tog ugovora zaposli A. M. Moreiru Gómeza na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- 23 Prema navodu suda koji je uputio zahtjev, u skladu sa španjolskim pravom, svakom radniku, bilo da je zaposlen na temelju ugovora na neodređeno ili na određeno vrijeme, ugovor se može otkazati zbog „objektivnih” razloga iz članka 52. Zakona o radu i na temelju toga u skladu s njegovim člankom 53.

primit će naknadu u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža. Iako ugovor o radu na određeno vrijeme također prestaje zbog objektivnih okolnosti – to jest određenim datumom, dovršenjem određenog posla koji je predmet ugovora ili nastupanjem određenog događaja – naknada koja se u takvom slučaju dodjeljuje na temelju članka 49. stavka 1. točke (c) tog zakona doseže iznos u visini plaće za samo dvanaest dana za svaku godinu radnog staža. U ovom slučaju ugovor A. M. Moreire Gómeza prestao je istekom roka koji je u njemu bio predviđen, to jest datumom odlaska u punu mirovinu zamijenjene radnice.

- 24 Sud koji je uputio zahtjev ističe da su razlozi otkaza iz članka 52. Zakona o radu nepredvidljivi, što opravdava razliku između iznosa naknada, s obzirom na to da je cilj one koja je predviđena člankom 53. tog zakona nadoknaditi prijevremeni prekid ugovora samo zbog volje jedne od stranaka.
- 25 Osim toga, uvodeći ugovor na određeno vrijeme zbog zamjene, španjolski zakonodavac odstupio je od načela stabilnosti zaposlenja i kako bi poduzećima omogućio da zaposle radnika za privremeno obavljanje poslova i odrede kriterije na temelju kojih se određuje prestanak njegovog ugovora o radu i kako bi im omogućio da se odvoje od usporedivog radnika zaposlenog na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Međutim, prestankom ugovora o zamjeni na određeno vrijeme i ugovora o radu na neodređeno vrijeme isplaćuju se različite naknade.
- 26 Ti različiti elementi naveli su Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Visoki sud Galicije, Španjolska) da se zapita o tome čini li ta razlika različito postupanje koje je zabranjeno Okvirnim sporazumom.
- 27 U slučaju potvrdnog odgovora, sud koji je uputio zahtjev pita se može li se smatrati da je takvo različito postupanje opravdano ciljevima socijalne politike.
- 28 U slučaju da se ne može smatrati da je različito postupanje opravdano ciljevima socijalne politike, sud koji je uputio zahtjev navodi da je članak 49. stavak 1. točku (c) Zakona o radu nemoguće tumačiti u skladu s Okvirnim sporazumom. U tim se okolnostima taj sud pita – s obzirom na sudsku praksu Suda proizišlu iz presuda od 22. studenoga 2005., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), od 19. siječnja 2010., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), od 13. rujna 2011., Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573) i od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278) – proizlazi li zabrana različitog postupanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i onima zaposlenima na neodređeno vrijeme i iz načela jednakosti i nediskriminacije, zaštićenih člancima 20. i 21. Povelje.
- 29 U tim je okolnostima Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Visoki sud Galicije) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li smatrati, u svrhu načela jednakosti između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme, da prestanak ugovora o radu zbog ‚objektivnih okolnosti‘ sukladno članku 49. stavku 1. točki (c) Zakona o radu i prestanak ugovora o radu zbog ‚objektivnih razloga‘ predviđen člankom 52. navedenog zakona predstavljaju ‚usporedive situacije‘ i da stoga različite naknade isplaćene u jednom i drugom slučaju predstavljaju razliku u postupanju između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koja je zabranjena Direktivom [1999/70]?
 2. U slučaju potvrdnog odgovora, treba li smatrati da ciljevi socijalne politike koji su opravdali uvođenje oblika ugovora o zamjeni opravdavaju također, sukladno članku 4. stavku 1. [Okvirnog sporazuma], razliku u postupanju koja se sastoji u isplati niže naknade za prestanak ugovora o radu u slučaju da poduzetnik slobodno odluči da navedeni ugovor o zamjeni bude na određeno vrijeme?
 3. U svrhu jamčenja korisnog učinka Direktive 1999/70, u nedostatku razumnog opravdanja sukladno članku 4. stavku 1., treba li tumačiti da razlika u postupanju s obzirom na naknadu za prestanak ugovora između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno

vrijeme u ranije navedenom španjolskom propisu predstavlja diskriminaciju zabranjenu člankom 21. [Povelje] jer je protivna načelima jednakog postupanja i nediskriminacije, koja su dio općih načela prava Unije?”

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

O prethodnim pitanjima

Prvo i drugo pitanje

Dopuštenost

- 31 Grupo Norte osporava dopuštenost prvog i drugog pitanja. Naime, prvo pitanje odnosi se na usporedbu različitih razloga zbog kojih u skladu sa španjolskim pravom može prestati ugovor o radu. Stoga sud koji je uputio zahtjev od Suda nastoji dobiti tumačenje nacionalnog prava, a ne prava Unije. Isto tako, drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev jedino nastoji dobiti to da Sud provede nadzor nad ciljevima socijalne politike koji su opravdavali to da španjolski zakonodavac uvede ugovor o zamjeni. Prema tome, Sud nije nadležan za odgovaranje na ta pitanja.
- 32 S tim u vezi, točno je da iz sudske prakse proizlazi da nije na Sudu da se izjasni o tumačenju nacionalnih odredaba, s obzirom na to da su za takvo tumačenje zapravo isključivo nadležni nacionalni sudovi (presuda od 23. studenoga 2017., CHEZ Elektro Bulgaria i FrontEx International, C-427/16 i C-428/16, EU:C:2017:890, t. 30. i navedena sudska praksa).
- 33 Međutim, valja utvrditi da se prvo i drugo pitanje, kako ih je postavio sud koji je uputio zahtjev, ne odnose na tumačenje španjolskog prava, nego prava Unije, konkretnije načela nediskriminacije, kako je konkretizirano člankom 4. stavkom 1. Okvirnog sporazuma, koje je obuhvaćeno nadležnošću Suda.
- 34 S obzirom na prethodno navedeno, valja smatrati da su ta pitanja dopuštena.

Meritum

- 35 Prvim i drugim pitanjem, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis prema kojem je naknada koja se isplaćuje radnicima zaposlenima na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih kako bi se popunilo radno vrijeme raspoloživo nakon djelomičnog umirovljenja radnika, kao što je ugovor o zamjeni o kojem je riječ u glavnom postupku, istekom roka na koji su ti ugovori sklopljeni, niža od naknade koja se dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.
- 36 S tim u vezi valja podsjetiti na to da je, u skladu s člankom 1. točkom (a) Okvirnog sporazuma, jedna od njegovih svrha poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije. Isto tako, u trećem stavku preambule Okvirnog sporazuma pojašnjeno je da on „prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije”. Uvodna izjava 14. Direktive 1999/70 u tom smislu upućuje na to da je cilj Okvirnog sporazuma, među ostalim, poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme određivanjem minimalnih zahtjeva za osiguranje primjene načela nediskriminacije (presude od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 47.; od 12. prosinca 2013., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 40. i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 22.).

- 37 Svrha je Okvirnog sporazuma, osobito njegova članka 4., primjena navedenog načela na radnike zaposlene na određeno vrijeme radi sprečavanja da se poslodavac radnim odnosom takve prirode koristi kako bi tim radnicima uskratio prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presude od 13. rujna 2007., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 37.; od 22. prosinca 2010., *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 48. i od 13. ožujka 2014., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 23.).
- 38 S obzirom na ciljeve koji se žele postići Okvirnim sporazumom, kako su navedeni u dvjema prethodnim točkama, njegov članak 4. treba razumjeti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije, koje se ne može tumačiti restriktivno (presude od 22. prosinca 2010., *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 49. i od 13. ožujka 2014., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 24.; vidjeti u tom smislu presudu od 13. rujna 2007., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 38.).
- 39 Treba podsjetiti na to da članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma utvrđuje zabranu postupanja, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, na nepovoljniji način prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.
- 40 U ovom slučaju kao prvo valja istaknuti, s obzirom na to da je ugovor o radu A. M. Moreire Gómeza prestao određenim datumom, da je on „radnik zaposlen na određeno vrijeme” u smislu članka 3. stavka 1. Okvirnog sporazuma.
- 41 Kao drugo, stoga je riječ o tome da se utvrdi je li poslodavčevo dodjeljivanje naknade zbog prestanka ugovora o radu obuhvaćeno pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma. S tim u vezi Sud je presudio da je odlučujući kriterij za utvrđivanje je li neka mjera obuhvaćena tim pojmom upravo onaj zapošljavanja, to jest radnog odnosa uspostavljenog između radnika i njegova poslodavca (presude od 12. prosinca 2013., *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 35. i od 13. ožujka 2014., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 25.).
- 42 Sud je tako smatrao da taj pojam obuhvaća, među ostalim, pravila koja se odnose na utvrđenje otkaznog roka koji se primjenjuje u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 13. ožujka 2014., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 29.).
- 43 Naime, Sud je pojasnio da bi tumačenje članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma koje bi isključivalo iz definicije navedenog pojma uvjete prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme smanjilo, protivno cilju dodijeljenom toj odredbi, područje primjene zaštite od diskriminacije koja se pruža radnicima zaposlenima na određeno vrijeme (presuda od 13. ožujka 2014., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 27.).
- 44 Dakle, ta se razmatranja u cijelosti mogu primijeniti na naknadu koja se dodjeljuje radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu koji ga vezuje za njegova poslodavca, s obzirom na to da se takva naknada plaća na temelju radnog odnosa koji je među njima uspostavljen (vidjeti u tom smislu presudu od 14. rujna 2016., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 31.).
- 45 Iz toga slijedi da je naknada kao što je ona o kojoj je riječ u glavnom postupku obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma.
- 46 Kao treće, valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, načelo nediskriminacije, kojeg je članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma poseban izraz, zahtijeva da se u usporedivim situacijama ne postupa na različit način i da se u različitim situacijama ne postupa na jednak način, osim ako je takvo postupanje objektivno opravdano (vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2011., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 65. i navedenu sudsku praksu).

- 47 U tom je pogledu načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom samo u odnosu na različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji (presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 37. i navedena sudska praksa).
- 48 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, radi ocjene obavljaju li dotične osobe isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma, u skladu s njegovim člankom 3. stavkom 2. i člankom 4. stavkom 1., treba ispitati može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika, poput naravi posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta – smatrati da se te osobe nalaze u situacijama koje su usporedive (presude od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 42. i navedena sudska praksa i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 31.).
- 49 U ovom je slučaju na sudu koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, da utvrdi je li se A. M. Moreira Gómez, kada ga je društvo Grupo Norte zaposlilo na temelju ugovora o zamjeni na određeno vrijeme, nalazio u situaciji koja bi bila usporediva s onom zaposlenika koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme tijekom tog istog razdoblja (vidjeti analogijom presude od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 67.; od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 43. i od 13. ožujka 2014., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 32.).
- 50 S obzirom na navedeno, iz elemenata kojima Sud raspolaže proizlazi da je A. M. Moreira Gómez, kada ga je društvo Grupo Norte zaposlilo na temelju tog ugovora, radio na istom radnom mjestu „čistača” u bolnici Hospital Montecelo de Pontevedra kao i radnica koju je djelomično zamjenjivao u očekivanju njezina odlaska u punu mirovinu, a za to se radno mjesto, osim toga, ne zahtijeva posebno obrazovanje.
- 51 Prema tome, podložno konačnoj ocjeni suda koji je uputio zahtjev s obzirom na sve relevantne elemente, valja smatrati da je situacija radnika zaposlenog na određeno vrijeme kao što je A. M. Moreira Gómez bila usporediva s onom radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme kojeg je društvo Grupo Norte zaposlilo za obavljanje istih zadaća čistača.
- 52 Stoga valja provjeriti postoji li objektivni razlog koji opravdava to da se istekom ugovora o zamjeni na određeno vrijeme dotičnom radniku zaposlenom na određeno vrijeme isplaćuje niža naknada nego što je ona koju prima radnik zaposlen na neodređeno vrijeme kada je otpušten zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.
- 53 S tim u vezi valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pojam „objektivni razlozi” iz članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma ne treba razumjeti kao da omogućava opravdanje različitog postupanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme na temelju činjenice da je ta razlika u postupanju propisana nacionalnim općim i apstraktnim pravnim pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 57. i od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 54. i rješenje od 22. ožujka 2018., Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljeno, EU:C:2018:207, t. 62.).
- 54 Navedeni pojam zahtijeva, također prema ustaljenoj sudskoj praksi, da utvrđeno nejednako postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i točnih elemenata koji karakteriziraju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem se nalazi i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, kako bi se provjerilo odgovara li ta nejednakost stvarnoj potrebi, može li postići cilj koji se želi ostvariti i je li za tu svrhu nužna. Navedene okolnosti mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su ugovori na određeno vrijeme sklopljeni i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike jedne države članice (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 53. i od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 45. i rješenje od 22. ožujka 2018., Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljeno, EU:C:2018:207, t. 65.).

- 55 U ovom slučaju španjolska vlada ističe razliku koja obilježava kontekst u kojem dolazi do plaćanja naknade kao što je ona iz članka 49. stavka 1. točke (c) Zakona o radu, prilikom isteka ugovora o radu na određeno vrijeme kao što je ugovor o zamjeni na određeno vrijeme, u odnosu na onaj u kojem dolazi do plaćanja više naknade predviđene u slučaju otkaza zbog jednog od razloga iz članka 52. tog zakona, kao što su ekonomski, tehnički razlozi ili razlozi koji se odnose na organizaciju ili proizvodnju kod poslodavca, ako je broj ukinutih radnih mjesta manji od onoga koji je potreban da bi se prestanak ugovorâ o radu smatrao „kolektivnim otkazivanjem”. Navedena vlada u biti naglašava da – iako je španjolski zakonodavac uveo prvu naknadu radi sprečavanja pretjerane primjene privremenog zapošljavanja i radi jačanja stabilnosti zaposlenja – do njezina plaćanja dolazi prilikom događaja koji je radnik u trenutku sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme mogao predvidjeti. Stoga svrha te naknade, za razliku od druge, nije nadoknaditi iznevjereni legitimni očekivanja da će se radni odnos nastaviti, kao posljedica njegova otkaza zbog jednog od razloga iz tog članka 52. Tom bi se razlikom moglo objasniti to što visina naknade koja se dodjeljuje radniku prilikom prestanka njegova ugovora o radu nije istovrijedna u jednom i u drugom slučaju.
- 56 S tim u vezi valja istaknuti da se plaćanje naknade kao što je ona koju duguje društvo Grupo Norte prilikom prestanka ugovora o radu A. M. Moreire Gómeza, u kojem je u trenutku njegova sklapanja bilo predviđeno da prestaje odlaskom u punu mirovinu radnice koju je zamjenjivao, s činjeničnog i pravnog gledišta dogodilo u znatno drukčijem kontekstu od onoga u kojem je ugovor o radu radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme prestao zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.
- 57 Naime, iz definicije pojma „ugovor na određeno vrijeme” iz članka 3. stavka 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da ugovor te naravi prestaje proizvoditi svoje učinke u budućnosti istekom roka na koji je sklopljen, a taj se rok može utvrditi dovršenjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja ili, kao u ovom slučaju, određenim datumom. Prema tome, strankama ugovora o radu na određeno vrijeme od trenutka njegova sklapanja poznat je datum ili događaj kojim on prestaje. Tim se rokom ograničava trajanje radnog odnosa a da stranke u tom pogledu ne izražavaju svoju volju nakon sklapanja navedenog ugovora.
- 58 Nasuprot tomu, prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme zbog jednog od razloga predviđenih člankom 52. Zakona o radu, na poslodavčevu inicijativu, posljedica je nastupa okolnosti koje nisu bile predviđene na datum njegova sklapanja i koje narušavaju redovito odvijanje radnog odnosa. Kao što to proizlazi iz objašnjenja španjolske vlade navedenih u točki 55. ove presude i kao što je to u biti navela nezavisna odvjetnica u točki 60. svojeg mišljenja, upravo kako bi se nadoknadila ta nepredvidljivost prekida radnog odnosa zbog takvog razloga i zbog toga iznevjereni legitimni očekivanja koja je radnik mogao imati na taj datum u pogledu stabilnosti tog radnog odnosa, članak 53. stavak 1. točka (b) Zakona o radu u tom slučaju zahtijeva plaćanje navedenom radniku kojem je otkazan ugovor o radu naknade u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža.
- 59 U tom potonjem slučaju španjolsko pravo ne pravi nikakvu razliku u postupanju između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i usporedivih radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme, s obzirom na to da članak 53. stavak 1. točka (b) Zakona o radu predviđa zakonsku naknadu u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža u poduzeću u korist radnika neovisno o tome je li njegov ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme.
- 60 U tim okolnostima stoga valja smatrati da različita svrha naknada predviđenih u članku 49. stavku 1. točki (c) odnosno u članku 53. stavku 1. točki (b) Zakona o radu, čije se plaćanje odvija u bitno različitim kontekstima, čini objektivan razlog koji opravdava predmetnu razliku u postupanju.
- 61 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo i drugo pitanje valja odgovoriti da članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis prema kojem je naknada koja se isplaćuje radnicima zaposlenima na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih kako bi se popunilo radno vrijeme koje je raspoloživo nakon djelomičnog umirovljenja

radnika, kao što je ugovor o zamjeni o kojem je riječ u glavnom postupku, istekom roka na koji su ti ugovori sklopljeni, niža od naknade koja se dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.

Treće pitanje

- 62 Iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku u biti proizlazi da se treće pitanje postavlja samo u slučaju potvrdnog odgovora na prvo i drugo pitanje. S obzirom na odgovor dâan na prva dva pitanja, na treće pitanje nije potrebno odgovoriti.

Troškovi

- 63 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

Članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., sadržanog u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis prema kojem je naknada koja se isplaćuje radnicima zaposlenima na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih kako bi se popunilo radno vrijeme koje je raspoloživo nakon djelomičnog umirovljenja radnika, kao što je ugovor o zamjeni o kojem je riječ u glavnom postupku, istekom roka na koji su ti ugovori sklopljeni, niža od naknade koja se dodjeljuje radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.

Potpisi