Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

19. ožujka 2020.*

„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 5. – Pojam ‚uzastopni ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme' – Poslodavčevo nepoštovanje zakonskog roka za konačno popunjavanje radnog mjesta na kojem je privremeno zaposlen radnik na određeno vrijeme – Prešutno obnavljanje radnog odnosa iz godine u godinu – Radnik na određeno vrijeme koji je zaposlen na istom radnom mjestu u okviru dvaju uzastopnih imenovanja – Pojam ‚objektivni razlozi' koji opravdavaju obnavljanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme – Poštovanje razloga za zapošljavanje predviđenih nacionalnim zakonodavstvom – Konkretna analiza koja otkriva da je svrha uzastopnog obnavljanja radnih odnosa na određeno vrijeme zadovoljavanje poslodavčevih stalnih i trajnih potreba za osobljem – Mjere za sprečavanje i, prema potrebi, sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme – Postupci odabira kojima je svrha konačno popunjavanje radnih mjesta na kojima su privremeno zaposleni radnici na određeno vrijeme – Promjena statusa radnika na određeno vrijeme u status ‚osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme koje nije trajne naravi' – Dodjela radniku naknade istovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza – Primjenjivost Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme unatoč činjenici da je radnik pristao na uzastopna obnavljanja ugovora o radu na određeno vrijeme – Članak 5. stavak 1. – Nepostojanje obveze za nacionalne sudove da ne primijene nesukladan nacionalni propis"

U spojenim predmetima C-103/18 i C-429/18,

povodom dvaju zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje su uputili Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 8 u Madridu, Španjolska) i Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 14 u Madridu, Španjolska), odlukama od 30. siječnja i 8. lipnja 2018., koje je Sud zaprimio 13. veljače i 28. lipnja 2018., u postupcima

Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18),

Berta Fernández Álvarez i dr. (C-429/18)

protiv

Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud),

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev (izvjestitelj), predsjednik vijeća, P. G. Xuereb, T. von Danwitz, N. Piçarra i A. Kumin, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

* Jezik postupka: španjolski

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 15. svibnja 2019.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za D. Sáncheza Ruiza, J. M. Ruiz de la Cuesta Vacas, *procurador de los Tribunales*, i F. J. Araúz de Robles Dávila, *abogado*,

– za B. Fernández Álvarez i dr., F. J. Araúz de Robles Dávila, *abogado*,

– za Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud), L. J. García Redondo i A. Serrano Patiño, *letrados*,

– za španjolsku vladu, u početku S. Jiménez García i A. Gavela Llopis, a zatim S. Jiménez García, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, N. Ruiz García, M. van Beek i J. Rius, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 17. listopada 2019.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje članka 2. prvog stavka Direktive 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 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), koji je priložen toj direktivi.

2 Zahtjevi su upućeni u okviru dvaju sporova između radnika zaposlenih u Comunidadu de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) (Autonomna zajednica Madrid (Zdravstvena služba u Madridu), Španjolska, u daljnjem tekstu: Autonomna zajednica Madrid) – tj., s jedne strane, Dominga Sanchéza Ruiza u predmetu C-103/18 i Berte Fernández Álvarez i četiriju drugih radnica (u daljnjem tekstu: B. Fernández Álvarez i dr.) u predmetu C-429/18 i, s druge strane, Autonomne zajednice Madrid – u pogledu priznavanja da su te osobe članovi stalnog statutarnog osoblja ili, podredno, da su javni službenici koji imaju status sličan tom osoblju te da se na njih primjenjuju načela trajnosti i sigurnosti radnih mjesta.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Iz uvodne izjave 17. Direktive 1999/70 proizlazi da „[u] pogledu pojmova koji se koriste u Okvirnom sporazumu, a koji u njemu nisu posebno definirani, ova Direktiva omogućuje državama članicama da te pojmove definiraju u skladu s pravom ili praksom pojedine države, kao što je to slučaj s drugim direktivama o socijalnim pitanjima u kojima se koriste slični pojmovi, pod uvjetom da su te definicije u skladu sa sadržajem Okvirnog sporazuma”.

4 U skladu s člankom 1. Direktive 1999/70, njezina je svrha „staviti na snagu Okvirni sporazum […], zaključen […] između općih međusektorskih organizacija ([Europska konfederacija sindikata (ETUC), Unija industrijskih saveza europskih poslodavaca (UNICE), Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP)])".

5 Članak 2. prvi stavak te direktive predviđa:

„Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom [i moraju] poduz[eti] sve potrebne mjere, kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti ostvarivanje rezultata predviđenih ovom Direktivom. […]"

6 Svrha je Okvirnog sporazuma, u skladu s njegovim člankom 1., 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 Članak 5. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Mjere za sprečavanje zlouporaba", glasi:

„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."

Španjolsko pravo

8 Članak 8. Leya estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Zakon 55/2003 o okvirnom propisu o statutarnom osoblju u zdravstvenim službama) od 16. prosinca 2003. (BOE br. 301 od 17. prosinca 2003., str. 44742.), u verziji primjenjivoj na dan nastanka činjenica u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Okvirni propis), definira „stalno statutarno osoblje" kao „osoblje koje se, nakon što je prošlo odgovarajući postupak odabira, imenuje za stalno obavljanje zadaća na koje se odnosi to imenovanje".

9 U skladu s člankom 9. Okvirnog propisa:

„1. Kada je to potrebno, zbog razloga hitnosti ili radi izvršavanja privremenog, povremenog ili izvanrednog programa, zdravstvene službe mogu imenovati privremeno statutarno osoblje.

Imenovanja privremenog statutarnog osoblja mogu biti radi privremenog popunjavanja radnog mjesta, obavljanja povremenog posla ili zamjene.

2. Imenovanje radi privremenog popunjavanja radnog mjesta koristi se kako bi se privremeno popunilo upražnjeno mjesto u zdravstvenim centrima ili službama, kada je potrebno obaviti odgovarajuće zadatke.

Prestanak funkcija statutarnog osoblja radi privremenog popunjavanja radnog mjesta nastupa kada se, nakon provedenog postupka uređenog zakonom ili podzakonskim propisom, vrati član stalnog statutarnog osoblja na radno mjesto ili ako se to radno mjesto ukine.

3. Imenovanje za obavljanje povremenog posla koristi se u sljedećim slučajevima:

(a) kada se to imenovanje odnosi na pružanje određenih usluga privremene, povremene ili izvanredne naravi;

(b) kada je ono potrebno radi osiguranja stalnog i kontinuiranog funkcioniranja zdravstvenih centara;

(c) za pružanje dodatnih usluga kako bi se nadomjestilo smanjenje punog radnog vremena.

Prestanak funkcija privremenog statutarnog osoblja nastupa nakon ostvarenja razloga ili proteka roka koji je izričito utvrđen prilikom imenovanja kao i kada su zadaci koji su u to vrijeme opravdavali imenovanje ukinuti.

Ako dođe do imenovanja za pružanje istih usluga više od dvaput u kumulativnom razdoblju od 12 mjeseci ili više u razdoblju od dvije godine, potrebno je ispitati razloge tih imenovanja kako bi se utvrdilo, ako je to slučaj, treba li stvoriti strukturno radno mjesto u timovima centra.

4. Imenovanje u svojstvu zamjenskog osoblja koristi se kada je potrebno obaviti poslove stalnog ili privremenog osoblja za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, dopusta ili drugih privremenih izbivanja koja uključuju zadržavanje radnog mjesta.

Funkcija imenovanog zamjenskog statutarnog osoblja prestaje kada se zamijenjena osoba vrati ili kada izgubi svoje pravo na vraćanje na isto radno mjesto ili na istu funkciju.”

10 Članak 10. Real Decreta Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Kraljevska zakonodavna uredba 5/2015 o potvrđivanju izmijenjenog teksta Zakona o temeljnom pravnom uređenju javnih službenika) od 30. listopada 2015. (BOE br. 261 od 31. listopada 2015., str. 103105., u daljnjem tekstu: Temeljni zakon o javnim službenicima) propisuje:

„1. Privremeni službenici su osobe koje se imenuju kao takve iz izričito navedenih razloga nužnosti i hitnosti kako bi ispunjavale zadaće karijernih službenika u sljedećim slučajevima:

(a) postoje slobodna mjesta na koja se ne mogu rasporediti stalno zaposleni službenici;

[…]

4. U slučaju navedenom u stavku 1. točki (a) ovog članka slobodna radna mjesta koja su popunili službenici zaposleni na određeno vrijeme uključena su u poziv za popunjavanje slobodnih radnih mjesta koji odgovara poslovnoj godini tijekom koje su imenovani ili, ako to nije moguće, sljedećoj poslovnoj godini, osim ako se odluči ukinuti radno mjesto.

[…]”

11 Članak 70. stavak 1. Temeljnog zakona o javnim službenicima glasi:

„Potrebe za ljudskim potencijalima za koje se dodjeljuju proračunska sredstva i koje trebaju obuhvaćati zapošljavanje novog osoblja predmet su poziva za popunjavanje slobodnih radnih mjesta u javnoj službi ili ih treba popuniti drugim sličnim instrumentom za ispunjavanje kadrovskih potreba, što

podrazumijeva organiziranje odgovarajućih postupaka odabira za predviđena radna mjesta do dodatnih deset posto i utvrđivanje maksimalnog roka za objavu obavijesti. U svakom slučaju, ponuda za posao u javnom sektoru ili sličan instrument mora se dati u neproduljivom roku od tri godine."

12 U skladu s četvrtom prijelaznom odredbom Temeljnog zakona o javnim službenicima:

„1. Javna uprava može objaviti obavijesti o natječaju radi poticanja zapošljavanja na strukturna radna mjesta koja se odnose na njezina različita tijela ili kategorije, radna mjesta za koja se osiguravaju proračunska sredstva i koja su službenici zaposleni na određeno vrijeme ili privremeno osoblje popunili prije 1. siječnja 2005.

[…]

3. Sadržaj testova povezan je s postupcima, zadaćama i poslovima koji su uobičajeni za radna mjesta koja su predmet svake obavijesti o natječaju. Tijekom faze natječaja moguće je ocijeniti, među ostalim zaslugama, radno vrijeme provedeno u javnoj službi i iskustvo na radnim mjestima koja su predmet obavijesti.

[…]"

Glavni postupci i prethodna pitanja

Predmet C-103/18

13 Autonomna zajednica Madrid 2. studenoga 1999. imenovala je D. Sanchéza Ruiza kao člana zamjenskog statutarnog osoblja na radno mjesto koje ulazi u kategoriju „tehničko administrativno osoblje" radi obavljanja informatičkih zadaća u zdravstvenoj službi te zajednice.

14 Zbog ukidanja te kategorije osoblja prilikom zakonodavne reforme, njegovo je imenovanje prestalo 28. prosinca 2011. Istog je dana D. Sanchéz Ruiz imenovan članom zamjenskog statutarnog osoblja na radno mjesto iz nove kategorije pod nazivom „statutarno osoblje u području informacijskih i komunikacijskih tehnologija", ali i dalje radi obavljanja informatičkih i komunikacijskih zadaća u okviru iste službe. Dotična osoba nikada nije osporavala prestanak svojeg prvog imenovanja ni svoje drugo imenovanje.

15 U aktu o imenovanju od 2. studenoga 1999. i u onom od 28. prosinca 2011. navedeno je da je D. Sanchéz Ruiz zaposlen kao član zamjenskog statutarnog osoblja radi popunjavanja slobodnog radnog mjesta, da će to radno mjesto biti popunjeno do njegova ukidanja ili do dodjele članu stalnog statutarnog osoblja kad se on vrati te da to zaposlenje zainteresiranoj osobi ne daje pravo da postane nositelj navedenog radnog mjesta, neovisno o trajanju te situacije.

16 Tijekom cjelokupnog trajanja zaposlenja u Autonomnoj zajednici Madrid D. Sanchéz Ruiz bio je zaposlen na istom radnom mjestu te je stalno i neprekidno obavljao iste poslove. Nije sudjelovao na jedinom natječaju organiziranom za njegovu specijalnost u razdoblju od 1999. do 2015. kako bi dobio status stalnog statutarnog osoblja.

17 D. Sanchéz Ruiz 21. prosinca 2016. zatražio je od Autonomne zajednice Madrid da prizna njegov status člana stalnog statutarnog osoblja ili, podredno, javnog službenika koji uživa sličan status, a na koji se primjenjuju načela stalnosti i sigurnosti radnog mjesta, zbog toga što je bio žrtva zlouporabe svojeg poslodavca koja proizlazi iz njegova korištenja uzastopnim radnim odnosima na određeno vrijeme, u smislu članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma.

18 Autonomna zajednica Madrid odbila je njegov zahtjev, smatrajući da takva zlouporaba pretpostavlja postojanje uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme, ali da je u slučaju D. Sanchéza Ruiza bila riječ o jednom te istom radnom odnosu na određeno vrijeme jer se njegovo drugo imenovanje dogodilo zbog zakonodavne reforme kategorija osoblja. Autonomna zajednica Madrid usto je smatrala da je pristup statusu člana stalnog statutarnog osoblja u načelu rezerviran za osobe koje su uspješno prošle postupak odabira. Stoga smatra da u španjolskom pravu nije moguće da se izvan takvog postupka član privremenog statutarnog osoblja imenuje članom stalnog statutarnog osoblja. U najboljem slučaju član privremenog statutarnog osoblja može biti imenovan kao „član osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme, ali ne za stalno" na radnom mjestu sve dok se ono ne ukine ili dodijeli članu stalnog statutarnog osoblja. Usto, Autonomna zajednica Madrid istaknula je da D. Sanchéz Ruiz ne može valjano isticati zlouporabu svojeg poslodavca jer nije osporavao ni ukidanje svojeg radnog mjesta, ni svoje imenovanje na novo radno mjesto, ni objavu obavijesti o natječaju.

19 D. Sanchéz Ruiz pred sudom koji je uputio zahtjev, Juzgadom Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 8 u Madridu, Španjolska), podnio je tužbu protiv odluke o odbijanju njegova zahtjeva.

20 Budući da se članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma odnosi samo na primjenu „uzastopnih" ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, taj se sud pita, kao prvo, postoji li u slučaju D. Sanchéza Ruiza jedan te isti radni odnos na određeno vrijeme ili, kao što je to on tvrdio pred njime, dva radna odnosa te vrste.

21 U tom pogledu sud koji je uputio zahtjev navodi da je dotična osoba bila zaposlena zbog razloga predviđenih u članku 9. stavku 1. Okvirnog propisa i da je njezin poslodavac povrijedio svoje obveze – koje proizlaze iz članaka 10. i 70. Temeljnog zakona o javnim službenicima – da uključi radno mjesto na kojem je D. Sanchéz Ruiz privremeno zaposlen u ponudi za posao koja odgovara razdoblju tijekom kojeg je došlo do njegova imenovanja ili naknadnog razdoblja ili, u svakom slučaju, najkasnije tri godine nakon tog imenovanja, što je imalo za posljedicu to da je on na tom radnom mjestu bio privremeno zaposlen 17 godina. Iz toga proizlazi da bi se moglo smatrati da je radni odnos D. Sanchéza Ruiza prešutno bio produljivan iz godine u godinu, čak i ako se činio kao jedan te isti radni odnos.

22 Sud koji je uputio zahtjev pita se, kao drugo, može li činjenica da je D. Sanchéz Ruiz pristao na tu situaciju, s obzirom na to da nije osporavao nezakonitost svojeg drugog imenovanja ni općenito svoju situaciju, opravdati postupanje Autonomne zajednice Madrid ako se pokaže da je ono protivno Okvirnom sporazumu i na taj način zainteresiranoj osobi uskratiti prava koja joj dodjeljuje taj sporazum. Taj sud u tom pogledu ističe da se D. Sanchéz Ruiz nalazi u stalnoj situaciji koju može okončati, zahtijevajući objavu obavijesti o slobodnom radnom mjestu ili sudjelovanjem na natječaju radi pristupa statusu stalnog statutarnog osoblja.

23 Kao treće, navedeni sud ističe da je, prema sudskoj praksi Tribunala Supremo (Vrhovni sud, Španjolska), moguće produljivanje ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ako je ono opravdano razlozima za zapošljavanje navedenima u članku 9. stavku 1. Okvirnog propisa. Budući da je javni sektor obilježen potrebom pružanja nužnih usluga za dobro funkcioniranje društva, uvjeti predviđeni tom odredbom po službenoj su dužnosti ispunjeni i nikada nije moguće zaključiti da postoji zlouporaba koja proizlazi iz primjene takvih ugovora ili radnih odnosa.

24 Međutim, španjolski javni zdravstveni sektor već dugo obilježava iskrivljavanje radnih odnosa na određeno vrijeme. Radnici zaposleni na određeno vrijeme uzastopno povezuju nekoliko radnih odnosa, radeći svaki ili gotovo svaki dan u godini, tijekom nekoliko godina, jer razlog za njihovo zapošljavanje i dalje postoji. Ti radnici obavljaju iste poslove poput onih koje obavlja stalno statutarno osoblje. Oni tako zapravo pokrivaju stalne potrebe za osobljem. Stoga u tom dijelu španjolskog javnog sektora postoji strukturni problem koji se odražava u visokom postotku privremenih radnika, čiji je doprinos ključan za dobro funkcioniranje navedenog sektora, kao i u nepostojanju maksimalnih granica za broj

uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme i nepoštovanju zakonske obveze popunjavanja privremenih radnih mjesta zapošljavanjem radnika na neodređeno vrijeme. Naime, oko 75 % radnika iz kategorije zanimanja D. Sanchéza Ruiza zaposleno je u okviru radnih odnosa na određeno vrijeme.

25 Sud koji je uputio zahtjev u tom pogledu smatra da, kako bi se moglo zaključiti da postoji „objektivan razlog" u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma koji opravdava obnavljanje tih radnih odnosa, njihova primjena mora ne samo poštovati razloge za zapošljavanje predviđene u članku 9. stavku 1. Okvirnog zakona nego i biti jednokratna, u vezi s konkretnim okolnostima i povremena.

26 Kao četvrto, sud koji je uputio zahtjev pita se postoje li u španjolskom pravu mjere koje mogu spriječiti i, ovisno o slučaju, sankcionirati zlouporabe koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

27 U tom pogledu taj sud pojašnjava da u španjolskom pravu ne postoje ograničenja broja imenovanja članom privremenog statutarnog osoblja. Osim toga, ako javni poslodavac ne ispuni svoje obveze koje proizlaze iz članaka 10. i 70. Temeljnog zakona o javnim službenicima, na njega se ne mogu primijeniti mjere primjenjive na privatnog poslodavca. Naime, primjenjivi nacionalni propisi i sudska praksa sprečavaju stjecanje statusa stalnog statutarnog osoblja na drugi način osim uspjehom u postupku odabira.

28 Mogućnost preoblikovanja privremenog statutarnog osoblja u osoblje na neodređeno vrijeme koje nije trajne naravi, a koja proizlazi iz sudske prakse Tribunala Supremo (Vrhovni sud, Španjolska), nije zadovoljavajuća mjera za borbu protiv zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme jer bi bilo moguće ukinuti radno mjesto dotičnog radnika ili okončati njegove dužnosti ako je to radno mjesto dodijeljeno stalnom zaposlenom radniku.

29 Mogućnost da javna uprava ojača zapošljavanje nestalnih službenika ili privremenog osoblja putem testiranja, predviđena četvrtom prijelaznom odredbom Temeljnog zakona o javnim službenicima, jedina je mjera koja može suzbiti zlouporabu uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme. Međutim, ta je mjera zamišljena kao puka mogućnost za javnog poslodavca i ovisi isključivo o njegovoj volji.

30 Kao peto, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, u glavnom postupku riječ je o konačnim upravnim odlukama kao što su to imenovanja, odluke o prestanku dužnosti i obavijesti o natječaju kao i o pravomoćnim presudama sudova koji odlučuju u prvom i zadnjem stupnju. Konačnost tih odluka i presuda sprečava to da radnici zaposleni na određeno vrijeme prijave nepravilnosti koje je počinila uprava i time ostvarenje ciljeva Direktive 1999/70. Stoga se postavlja pitanje zahtijeva li pravo Unije, u okolnostima glavnog postupka, preispitivanje pravomoćnih presuda ili konačnih upravnih akata.

31 U tim okolnostima Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 8 u Madridu, Španjolska) odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Može li se situacija kao što je ona u ovom slučaju (u kojoj poslodavac iz javnog sektora ne poštuje zakonski propisane rokove i tako mu se omogućava uzastopno obnavljanje ugovora na određeno vrijeme ili zadržava njihovu privremenost izmjenjujući vrstu imenovanja iz privremenog u povremeno ili zamjensko osoblje) smatrati zlouporabom uzastopnih imenovanja te stoga situacijom opisanom u članku 5. Okvirnog sporazuma?

2. Treba li odredbe Okvirnog sporazuma, u vezi s načelom djelotvornosti, tumačiti na način da im se protive nacionalna postupovna pravila koja obvezuju radnika zaposlenog na određeno vrijeme na aktivno postupanje u obliku podnošenja prigovora ili pravnog sredstva (protiv svih uzastopnih imenovanja i razrješenja) kako bi isključivo na taj način ostvario zaštitu pruženu Direktivom [1999/70] i prava koja su mu zajamčena pravnim poretkom Unije?

3. S obzirom na to da je u javnom sektoru i u okviru rada osnovnih službi potreba za popunjavanjem slobodnih radnih mjesta zbog odsutnosti osoblja na bolovanju ili zbog godišnjeg odmora u osnovi ‚trajna' i uzimajući u obzir to da je nužno odrediti pojam ‚objektivan razlog' koji opravdava zapošljavanje na određeno vrijeme:
   (a) Može li se smatrati da se činjenica da se na radnika zaposlenog na određeno vrijeme koji radi sve ili gotovo sve dane u godini bez prekida primjenjuju uzastopni ugovori na određeno vrijeme na temelju uzastopnih i kontinuiranih imenovanja/poziva koji se redovito tijekom godina obnavljaju protivi Direktivi 1999/70/EZ (članku 5. stavku 1. točki (a)) te da stoga u tim okolnostima ne postoji objektivan razlog ako je razlog zbog kojeg je radnik zaposlen na određeno vrijeme pozvan uvijek opravdan?
   (b) Treba li smatrati da postoji trajna i neprivremena potreba te da se stoga na nju ne odnosi ‚objektivan razlog' iz gore navedenog članka 5. [stavka] 1. [točke] (a), polazeći od opisanih parametara, odnosno od činjenice da se neograničen broj imenovanja i poziva obnavlja godinama, kao i od postojanja nedostataka u sustavu koji se odražavaju u postotku radnika zaposlenih na određeno vrijeme u predmetnom sektoru [i/ili u] činjenici da se ta potreba uvijek, i u pravilu, ispunjava zapošljavanjem radnika na određeno vrijeme i tako polako ali sigurno postaje ključni čimbenik u razvoju javne službe?
   (c) Ili se može smatrati da u biti, kako bi se utvrdilo koliko je puta dopušteno obnoviti ugovor na određeno vrijeme, treba samo doslovno primijeniti pravila koja se odnose na zaštitu tih radnika na određeno vrijeme u dijelu u kojem se navodi da se mogu imenovati kada je to potrebno, zbog hitnosti ili zbog izvršavanja privremenog, povremenog ili izvanrednog programa, a u konačnici njihovo zapošljavanje, kako bi se ispunio objektivan razlog, treba odgovarati tim iznimnim okolnostima te slijedom toga nije riječ o zlouporabi ako njihovo zapošljavanje prestane biti jednokratno, povremeno ili uvjetovano okolnostima?

4. Je li u skladu s Okvirnim sporazumom smatrati da su potreba, hitnost ili izvršavanje privremenog, povremenog ili izvanrednog programa objektivni razlozi za uzastopno zapošljavanje i obnavljanje ugovora informatičara koji su zaposleni kao javni službenici na određeno vrijeme ako ti javni službenici trajno i stalno obavljaju uobičajene zadaće svojstvene javnim službenicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, a da pritom tijelo za imenovanje nije utvrdilo koliko ih je puta dopušteno imenovati niti je ispunilo zakonske obveze za popunjavanje tih radnih mjesta i tih potreba službenicima zaposlenima na neodređeno vrijeme niti se utvrdila jednakovrijedna mjera kako bi se spriječila i izbjegla zlouporaba uzastopnih ugovora na određeno vrijeme, s obzirom na to da se u ovom slučaju ugovori za usluge koje pružaju informatičari koji su zaposleni kao javni službenici na određeno vrijeme produljuju po razdobljima uzastopnih 17 godina?

5. Je li u skladu s odredbama Okvirnog sporazuma i njegovim tumačenjem od strane Suda sudska praksa Tribunala Supremo (Vrhovni sud) u dijelu u kojem, ne uzimajući u obzir druge kriterije, utvrđuje postojanje objektivnog razloga za imenovanje na temelju vremenskog ograničenja tog imenovanja, ili u dijelu u kojem utvrđuje nemogućnost usporedbe sa stalno zaposlenim službenikom, uzimajući u obzir drukčiji pravni sustav, sustav pristupa ili to što su stalno zaposleni službenici trajno zaposleni, a osoblje zaposleno na određeno vrijeme je privremeno zaposleno?

6. Budući da je nacionalni sud utvrdio zlouporabu uzastopnog zapošljavanja javnih službenika na određeno vrijeme u Autonomnoj zajednici Madrid, kojim se nastoje ispuniti trajne i strukturne potrebe usluga koje pružaju javni službenici zaposleni na neodređeno vrijeme, s obzirom na to da u nacionalnom pravnom poretku ne postoji nikakva učinkovita mjera za kažnjavanje takve zlouporabe i poništavanje posljedica povrede prava Unije, treba li članak 5. Okvirnog sporazuma

tumačiti na način da se njime nacionalni sud obvezuje na donošenje učinkovitih i odvraćajućih mjera kojima se jamči koristan učinak Okvirnog sporazuma te da posljedično sankcionira navedenu zlouporabu i poništi posljedice povrede navedenih odredbi prava Unije, a da pritom ne primijeni nacionalni propis kojim se to sprečava?

U slučaju potvrdnog odgovora i s obzirom na utvrđenja Suda Europske unije u točki 41. svoje presude od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680):

Je li u skladu s ciljevima koji se žele postići Direktivom 1999/70/EZ, kao mjera za sprečavanje i kažnjavanje zlouporabe uzastopnih ugovora na određeno vrijeme te poništavanje posljedica povrede prava Unije, promjena privremenog/povremenog/zamjenskog javnoslužbeničkog radnog odnosa u javnoslužbenički radni odnos na neodređeno vrijeme u kojem je i javni službenik zaposlen na neodređeno vrijeme, čiji je posao jednako stabilan kao i posao usporedivih javnih službenika koji su zaposleni na neodređeno vrijeme?

7. U slučaju zlouporabe uzastopnih ugovora na određeno vrijeme, može li se smatrati da se promjenom javnoslužbeničkog radnog odnosa na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme ili stalni radni odnos ispunjavaju ciljevi iz Direktive 1999/70/EZ i njezina Okvirnog sporazuma samo ako javni službenik koji je zaposlen na određeno vrijeme koji je žrtva zlouporabe radi u istim i jednakovrijednim uvjetima kao i javni službenici koji su zaposleni na neodređeno vrijeme (u području socijalne zaštite, promaknuća, popunjavanja slobodnih radnih mjesta, strukovnog osposobljavanja, dostupnosti, upravnih statusa, dopusta i odobrenih odsutnosti, prava i obveza te razrješenja na radnom mjestu, kao i sudjelovanja na natječajima otvorenim radi popunjavanja slobodnih radnih mjesta i promaknuća) na temelju načela trajnosti i sigurnosti radnih mjesta, sa svim pravima i obvezama te u okviru jednakog postupanja prema informatičarima koji su zaposleni kao javni službenici na neodređeno vrijeme?

8. Zahtijeva li pravo Unije u predmetnim okolnostima preispitivanje sudskih presuda i konačnih upravnih akata ako se ispune sva četiri uvjeta iz presude od 13. siječnja 2004., Kühne & Heitz ((C-453/00, EU:C:2004:17))]: 1. U okviru španjolskog prava uprava i sudovi imaju mogućnost preispitivanja, ali je ona ograničena, zbog čega im je to preispitivanje vrlo teško ili nemoguće; 2. Sporne odluke postaju konačne na temelju presude nacionalnog suda koji odlučuje u zadnjem/jedinom stupnju; 3. Navedena se presuda temelji na tumačenju prava Unije koje nije u skladu sa sudskom praksom Suda te je donesena a da se prethodno Sudu nije uputio zahtjev za prethodnu odluku i 4. Zainteresirana stranka obratila se upravnom tijelu odmah nakon što je saznala za navedenu sudsku praksu?

9. Mogu li i trebaju li nacionalni sudovi, kao i sudovi Unije koji trebaju osigurati puni učinak prava Unije u državama članicama, zahtijevati te naložiti nacionalnim upravnim tijelima država članica da, u okviru svojih nadležnosti, poduzmu relevantne mjere radi ukidanja nacionalnih pravila koja općenito nisu u skladu s pravom Unije i konkretno s Direktivom 1999/70/EZ te njezinim Okvirnim sporazumom?”

Predmet C-429/18

32 B. Fernández Álvarez i dr. rade za zdravstvenu službu Autonomne zajednice Madrid od 12 do 17 godina, ovisno o slučaju, kao članovi privremenog statutarnog osoblja. Ondje obavljaju poslove dentalnog kirurga i bili su predmet 82 do 227 uzastopnih imenovanja, ovisno o slučaju.

33 Autonomna zajednica Madrid nije uključila radna mjesta na kojima su privremeno radili B. Fernández Álvarez i dr. u ponudu za posao koja odgovara razdobljima tijekom kojih su njihova imenovanja provedena ili tijekom sljedećih godina ili, u svakom slučaju, najkasnije tri godine nakon toga, kao što

to zahtijevaju članci 10. i 70. Temeljnog zakona o javnim službenicima. Naime, tijekom 15 godina koje su prethodile odluci kojom se upućuje prethodno pitanje objavljena je samo jedna obavijest o natječaju za profesionalnu kategoriju specijalista dentalne medicine, i to 2015.

34 B. Fernández Álvarez i dr. zatražili su 22. srpnja 2016. od Autonomne zajednice Madrid priznavanje svojeg statusa članova stalnog statutarnog osoblja ili, podredno, javnih službenika koji uživaju sličan status, na koje se primjenjuju načela trajnosti i sigurnosti radnih mjesta, s obrazloženjem da je njihova situacija u suprotnosti s odredbama Okvirnog sporazuma.

35 Autonomna zajednica Madrid odbila je 26. kolovoza 2016. njihov zahtjev. Također je 23. studenoga 2016. odbila remonstrativni pravni lijek koji su podnijeli protiv odluke od 26. kolovoza 2016.

36 B. Fernández Álvarez i dr. podnijeli su sudu koji je uputio zahtjev, Juzgadu Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 14 u Madridu, Španjolska), tužbu protiv te odluke o odbijanju. Njoj u prilog ističu da njihov poslodavac zloporabno primjenjuje radne odnose na određeno vrijeme kako bi zadovoljio stalne i strukturne potrebe te da ih produljuje bez objektivnog razloga.

37 Sud koji je uputio zahtjev navodi da je nesporno da su B. Fernández Álvarez i dr. zaposleni u okviru uzastopnih radnih odnosa različitih vrsta i da su zadaće koje u tom okviru obavljaju istovjetne onima koje obavlja stalno statutarno osoblje. Osim toga, čak i da su ti radni odnosi sklopljeni zbog razloga iz članka 9. stavka 1. Okvirnog propisa, cilj je zapošljavanja B. Fernández Álvarez i dr. pokrivanje stalne i trajne potrebe Autonomne zajednice Madrid u području osoblja, s obzirom na to da se njime nadoknađuje strukturni manjak stomatologa sa statusom stalnog statutarnog osoblja. Naime, samo je 38,77 % radnika iz kategorije zanimanja specijalista dentalne medicine zaposleno kao stalno statutarno osoblje.

38 Taj sud pita se postoje li u španjolskom pravu mjere koje mogu spriječiti i, ovisno o slučaju, sankcionirati zlouporabe koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme. On se osobito pita mogu li, u situaciji u kojoj se nalaze B. Fernández Álvarez i dr., organizacija postupka odabira i dodjela naknade jednakovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza predstavljati takve mjere. U tom pogledu sud koji je uputio zahtjev ističe da su djelotvornost i odvraćajuća narav organizacije postupka odabira upitne jer to nema nikakav negativan učinak na javnog poslodavca koji je počinio zlouporabu. S druge strane, dodjela novčane naknade jednakovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza ispunjava zahtjeve proporcionalnosti i djelotvornosti te ima odvraćajući učinak.

39 U tim je okolnostima Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 14 u Madridu, Španjolska) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Je li pravilan način na koji ovaj sud tumači Okvirni sporazum kada smatra da prilikom sklapanja ugovora na određeno vrijeme s [B. Fernández Álvarez i dr.] postoji zlouporaba jer poslodavac u javnom sektoru upotrebljava različite oblike ugovora, redom na određeno vrijeme, za potrebe trajnog i stalnog obavljanja redovitih zadaća stalno zaposlenih javnih službenika, kako bi riješio problem strukturnih nedostataka i zadovoljio potrebe koje u stvarnosti nisu privremene prirode, nego su trajne i stalne, i treba li zbog toga smatrati da opisano sklapanje ugovora na određeno vrijeme nije opravdano kao objektivan razlog u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma jer se takvo korištenje ugovorima na određeno vrijeme izravno protivi drugoj alineji preambule Okvirnog sporazuma i točkama 6. i 8. njegovih općih razmatranja, s obzirom na to da ne postoje okolnosti koje opravdavaju sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme?

2. Je li pravilan način na koji ovaj sud tumači Okvirni sporazum kada smatra, u skladu s tim tumačenjem, da provedba redovitog natječaja s opisanim značajkama nije jednakovrijedna mjera niti se može smatrati sankcijom – jer nije proporcionalna počinjenoj zlouporabi čija je posljedica prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme, čime se povređuju ciljevi Direktive i čini trajnom

nepovoljna situacija u kojoj se nalaze javni službenici zaposleni na određeno vrijeme – niti se može smatrati učinkovitom mjerom, s obzirom na to da poslodavcu ne nanosi nikakvu štetu niti ima bilo kakvu odvraćajuću ulogu, zbog čega nije u skladu s člankom 2. prvim stavkom Direktive 1999/70 jer ne jamči to da će Španjolska Država ostvariti u njoj utvrđene rezultate?

3. Je li pravilan način na koji ovaj sud tumači članak 2. prvi stavak Direktive 1999/70 i presudu Suda Europske unije od (14. rujna 2016., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679))kada smatra, u skladu s tim tumačenjem, da provedba natječaja otvorenog za sve građane nije prikladna mjera kojom se sankcionira zlouporaba prilikom sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme, s obzirom na to da španjolski propisi ne predviđaju mehanizam učinkovitih i odvraćajućih sankcija kojim bi se okončala zlouporaba prilikom imenovanja privremenih javnih službenika i ne omogućavaju popunjavanje stvorenih stalnih radnih mjesta osobljem koje je bilo predmet zlouporabe, tako da se ti radnici i dalje nalaze u neizvjesnoj situaciji?

4. Je li pravilno tumačenje ovog suda prema kojem promjena statusa radnika zaposlenog na određeno vrijeme koji je bio žrtva zlouporabe u „radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, ali ne za stalno" nije učinkovita sankcija jer tom radniku može prestati ugovor, bilo zato što se njegovo radno mjesto popunjava natječajem ili se gasi, zbog čega ta sankcija nije sukladna s Okvirnim sporazumom u cilju sprečavanja zlouporabe ugovora na određeno vrijeme, s obzirom na to da ne udovoljava članku 2. prvom stavku Direktive 1999/70 jer ne jamči da će Španjolska Država ostvariti u njoj utvrđene rezultate?

U tim je okolnostima nužno u okviru ovog predmeta ponoviti sljedeća pitanja […] koja je postavio Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 8 u Madridu) [u okviru predmeta C-103/18]:

5. Budući da je nacionalni sud utvrdio zlouporabu uzastopnog zapošljavanja javnih službenika na određeno vrijeme u Autonomnoj zajednici Madrid, kojim se nastoje ispuniti trajne i strukturne potrebe usluga koje pružaju javni službenici zaposleni na neodređeno vrijeme, s obzirom na to da u nacionalnom pravnom poretku ne postoji nikakva učinkovita mjera za kažnjavanje takve zlouporabe i poništavanje posljedica povrede prava Unije, treba li članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da se njime nacionalni sud obvezuje na donošenje učinkovitih i odvraćajućih mjera kojima se jamči koristan učinak Okvirnog sporazuma te da posljedično sankcionira navedenu zlouporabu i poništi posljedice povrede navedenih odredbi prava Unije, a da pritom ne primijeni nacionalni propis kojim se to sprečava?

U slučaju potvrdnog odgovora i s obzirom na utvrđenja Suda Europske unije u točki 41. svoje (presude od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López (C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680)):

Je li u skladu s ciljevima koji se žele postići Direktivom 1999/70/EZ, kao mjera za sprečavanje i sankcioniranje zlouporabe uzastopnih ugovora na određeno vrijeme te poništavanje posljedica povrede prava Unije, promjena privremenog javnoslužbeničkog radnog odnosa u stalni javnoslužbenički radni odnos, bilo imenovanjem na stalno radno mjesto ili sklapanjem ugovora na neodređeno, čije je zaposlenje jednako stabilno kao i posao usporedivih stalnih javnih službenika, na temelju činjenice da nacionalni propisi u javnom sektoru apsolutno zabranjuju pretvaranje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s obzirom na to da ne postoji druga učinkovita mjera kojom bi se izbjegla i, ako je potrebno, sankcionirala zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme?

6. U slučaju zlouporabe uzastopnih ugovora na određeno vrijeme, može li se smatrati da se promjenom javnoslužbeničkog radnog odnosa na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme ili stalni radni odnos ispunjavaju ciljevi iz Direktive 1999/70/EZ i njezina Okvirnog sporazuma samo ako javni službenik koji je zaposlen na određeno vrijeme koji je žrtva zlouporabe

radi u istim i jednakovrijednim uvjetima kao i javni službenici koji su zaposleni na neodređeno vrijeme (u području socijalne zaštite, promaknuća, popunjavanja slobodnih radnih mjesta, strukovnog osposobljavanja, dostupnosti, upravnih statusa, dopusta i odobrenih odsutnosti, prava i obveza te razrješenja na radnom mjestu, kao i sudjelovanja na natječajima otvorenim radi popunjavanja slobodnih radnih mjesta i promaknuća) na temelju načela trajnosti i sigurnosti radnih mjesta, sa svim pravima i obvezama te u okviru jednakog postupanja prema stalnom statutarnom osoblju?

7. Uzimajući u obzir, ovisno o slučaju, postojanje zlouporabe zapošljavanja privremenog osoblja za zadovoljavanje stalnih potreba, bez objektivnog razloga i poveznice s hitnom i neodgodivom potrebom koja bi ga opravdala, i u nedostatku učinkovitih sankcija ili ograničenja u španjolskom nacionalnom pravu, bi li bilo u skladu s ciljevima kojima teži Direktiva 1999/70/EZ, kao mjeru za sprečavanje zlouporabe i otklanjanje posljedice povrede prava Unije, u slučaju u kojem poslodavac radnika ne zaposli za stalno, dodijeliti otpremninu usporedivu s onom u slučaju neopravdanog otkaza, kao prikladnu, proporcionalnu, učinkovitu i odvraćajuću sankciju?"

Zahtjev za ponovno otvaranje usmenog dijela postupka

40 Nakon iznošenja mišljenja nezavisne odvjetnice, B. Fernández Álvarez i dr. aktom podnesenim tajništvu Suda 6. studenoga 2019. zatražili su da se odredi ponovno otvaranje usmenog dijela postupka, u skladu s člankom 83. Poslovnika Suda.

41 U prilog svojem zahtjevu B. Fernández Álvarez i dr. u biti tvrde da se mišljenje nezavisne odvjetnice temelji na pogreškama koje se trebaju ispraviti i da sadržava formulacije o kojima se nije raspravljalo među strankama ili koje proturječe onomu što su one priznale. Kao prvo, naknada štete javnim službenicima koji su žrtve zlouporabe uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme, koju je nezavisna odvjetnica navela u točkama 75. do 78. svojeg mišljenja, ne postoji u španjolskom pravu. Isto tako, mehanizam učinkovite i odvraćajuće sankcije, koji je nezavisna odvjetnica navela u točki 77. svojeg mišljenja, također ne postoji u tom pravu, s obzirom na to da ono ne dopušta izricanje novčane kazne upravnim tijelima. Nadalje, stajalište, koje je nezavisna odvjetnica navodno izrazila u točki 85. svojeg mišljenja, prema kojem promjenu radnih odnosa na određeno vrijeme u radne odnose na neodređeno vrijeme, u nedostatku drugih mjera, treba provesti u skladu s posebnim postupkom, kako bi se jasno odredio redoslijed imenovanja, predstavlja novi element te je nužno da stranke imaju mogućnost iznijeti svoje stajalište u tom pogledu. Naposljetku, nezavisna odvjetnica u točki 82. svojeg mišljenja iznijela je novu činjenicu koja nema uporišta u nacionalnom propisu o kojem je riječ u glavnom postupku, smatrajući da članovi privremenog osoblja Autonomne zajednice Madrid koji su žrtve zlouporabe uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme ne mogu osigurati stabilnost zaposlenja jer nisu dokazali svoje zasluge i sposobnost u okviru postupka odabira.

42 U tom pogledu valja podsjetiti na to da, na temelju članka 252. drugog stavka UFEU-a, nezavisni odvjetnik, djelujući posve nepristrano i neovisno, javno iznosi obrazložena mišljenja o predmetima u kojima se u skladu sa Statutom Suda Europske unije zahtijeva njegovo sudjelovanje. Sud nije vezan ni mišljenjem ni obrazloženjem nezavisnog odvjetnika (presuda od 13. studenoga 2019., College Pension Plan of British Columbia, C-641/17, EU:C:2019:960, t. 39. i navedena sudska praksa).

43 U tom kontekstu valja podsjetiti na to da Statut Suda Europske unije i Poslovnik ne predviđaju mogućnost za stranke ili zainteresirane osobe iz članka 23. tog Statuta da podnesu očitovanja na mišljenje nezavisnog odvjetnika. Neslaganje neke od stranaka ili takve zainteresirane osobe s mišljenjem nezavisnog odvjetnika, bez obzira na pitanja koja je ondje razmatrao, ne može stoga samo za sebe biti opravdan razlog za ponovno otvaranje usmenog dijela postupka (presuda od 13. studenoga 2019., College Pension Plan of British Columbia, C-641/17, EU:C:2019:960, t. 40. i navedena sudska praksa).

44 Iz toga slijedi da se, s obzirom na to da zahtjev za ponovno otvaranje usmenog dijela postupka koji su podnijeli B. Fernández Álvarez i dr. ima za cilj da im se omogući da odgovore na stajalište nezavisnog odvjetnika u njegovu mišljenju, taj zahtjev ne može prihvatiti.

45 Doduše, Sud na temelju članka 83. Poslovnika može u svakom trenutku, nakon što sasluša nezavisnog odvjetnika, odrediti ponovno otvaranje usmenog dijela postupka, osobito ako smatra da stvar nije dovoljno razjašnjena ili ako stranka po zatvaranju tog dijela postupka iznese novu činjenicu koja je takve prirode da ima odlučujući utjecaj na odluku Suda ili pak ako je u predmetu potrebno odlučiti na temelju argumenta o kojem se nije raspravljalo među strankama ili zainteresiranim osobama iz članka 23. Statuta Suda Europske unije.

46 Međutim, valja podsjetiti na to da je, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, kad je riječ o tumačenju odredaba nacionalnog prava, Sud načelno dužan osloniti se na pravne ocjene koje proizlaze iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje te nije nadležan za tumačenje unutarnjeg prava države članice (presuda od 13. studenoga 2019., College Pension Plan of British Columbia, C-641/17, EU:C:2019:960, t. 43. i navedena sudska praksa).

47 Odluke kojima se upućuju prethodna pitanja sadržavaju potrebne informacije o relevantnim odredbama španjolskog prava i, osobito, o odredbama primjenjivima na španjolske javne službenike, a na koje se Sud mora osloniti.

48 Posljedično, saslušavši nezavisnu odvjetnicu, Sud zaključuje da raspolaže svim elementima potrebnima za pružanje odgovara na pitanja koja su postavili sudovi koji su uputili zahtjev.

49 S obzirom na prethodna razmatranja, nema potrebe za određivanjem ponovnog otvaranja usmenog dijela postupka.

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje u predmetu C-103/18

50 Svojim prvim pitanjem u predmetu C-103/18 sud koji je uputio zahtjev želi dobiti pojašnjenja o pojmu „uzastopni ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme” u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma.

51 Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da se to pitanje odnosi na činjenicu da je u ovom slučaju D. Sánchez Ruiz bio zaposlen u Autonomnoj zajednici Madrid u okviru radnog odnosa na određeno vrijeme na slobodnom radnom mjestu do njegova konačnog popunjavanja, da taj poslodavac nije poštovao rok – predviđen španjolskim propisom – za organizaciju postupka odabira radi konačnog popunjavanja tog radnog mjesta i da je taj radni odnos trajao više godina. Osim toga, iz te odluke proizlazi da u tim okolnostima treba smatrati da je radni odnos zainteresirane osobe bio prešutno produljivan iz godine u godinu. Osim toga, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da je, iako je D. Sánchez Ruiz u studenome 1999. i u prosincu 2011. bio predmet dvaju imenovanja u Autonomnoj zajednici Madrid, on bio neprekidno zaposlen na istom radnom mjestu te je stalno i neprekidno obavljao iste dužnosti u službi tog poslodavca.

52 Iz toga proizlazi da svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da pojam „uzastopni ugovori ili radni odnosi na određeno vrijeme” u smislu te odredbe obuhvaća situaciju u kojoj je radnik – koji je zaposlen na temelju radnog odnosa na određeno vrijeme, tj. dok se slobodno radno mjesto na kojem je zaposlen ne popuni konačno – bio u okviru nekoliko imenovanja zapošljavan na istom radnom mjestu neprekinuto nekoliko godina te stalno i neprekinuto obavljao iste zadaće, pri čemu je dugotrajno zadržavanje tog radnika na tom

slobodnom radnom mjestu posljedica poslodavčeva nepoštovanja svoje zakonske obveze da u propisanom roku organizira postupak odabira radi konačnog popunjavanja tog slobodnog radnog mjesta, a radnikov radni odnos zbog toga je bio prešutno produljivan iz godine u godinu.

53 Valja podsjetiti na to da je svrha članka 5. Okvirnog sporazuma provedba ciljeva tog sporazuma, tj. ograničiti pribjegavanje uzastopnim ugovorima o radu ili radnim odnosima na određeno vrijeme koji se mogu smatrati kao mogući izvor zlouporaba na štetu radnika, tako da predviđa određeni broj zaštitnih odredaba namijenjenih izbjegavanju nesigurnosti položaja zaposlenika (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 26. i navedena sudska praksa).

54 Naime, kao što to proizlazi iz drugog stavka preambule Okvirnog sporazuma kao i iz točaka 6. i 8. njegovih Općih razmatranja, stabilnost zaposlenja smatra se glavnim elementom zaštite radnika, dok samo u određenim okolnostima ugovori o radu na određeno vrijeme mogu zadovoljiti potrebe i poslodavaca i radnika (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 27. i navedena sudska praksa).

55 Prema tome, člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma od država članica se zahtijeva, u cilju sprečavanja zlouporaba uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, djelotvorno i obvezujuće usvajanje barem jedne od mjera koje se navode kada njihovo domaće pravo ne sadržava jednake zakonske mjere (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 28. i navedena sudska praksa).

56 Iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da se članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma primjenjuje samo u slučaju uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presude od 22. studenoga 2005., Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, t. 41. i 42.; od 26. siječnja 2012., Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 45. i od 22. siječnja 2020., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, t. 70.).

57 Iz članka 5. stavka 2. točke (a) Okvirnog sporazuma proizlazi da je dužnost država članica odrediti uvjete pod kojima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme smatrati „uzastopnima” (vidjeti u tom smislu presude od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 81.; od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 79. i od 22. siječnja 2020., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, t. 71.).

58 Iako se takvo upućivanje na nacionalna tijela za potrebe definicije konkretnih načina primjene izraza „uzastopni” u smislu Okvirnog sporazuma objašnjava nastojanjem očuvanja različitosti nacionalnih propisa u tom području, ipak valja podsjetiti na to da margina prosudbe koja je tako ostavljena državama članicama nije neograničena jer ni u kojem slučaju ne može dovesti u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma. Konkretno, nacionalna tijela ne smiju se koristiti tim manevarskim prostorom na način da nastane situacija koja može dovesti do zlouporabe te stoga biti u suprotnosti s tim ciljem (presuda od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 82.).

59 Naime, države članice dužne su osigurati rezultat propisan pravom Unije, kao što to proizlazi ne samo iz članka 288. trećeg stavka UFEU-a nego i iz članka 2. prvog stavka Direktive 1999/70 u vezi s njezinom uvodnom izjavom 17. (vidjeti u tom smislu presudu od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 68.).

60 Granice diskrecijske ovlasti ostavljene državama članicama iz točke 58. ove presude osobito se nameću kad je riječ o ključnom pojmu, kao što je to pojam uzastopnosti radnog odnosa, koji je odlučujući za određivanje samog područja primjene nacionalnih odredaba namijenjenih provedbi Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presudu od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 83.).

61 Međutim, kao što je to u biti istaknula nezavisna odvjetnica u točki 44. svojeg mišljenja, zaključak o nepostojanju uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma – samo zbog toga što je dotični radnik bio u okviru nekoliko imenovanja zapošljavan na istom radnom mjestu neprekinuto nekoliko godina te stalno i neprekinuto obavljao iste zadaće, iako je dugotrajno zadržavanje tog radnika na tom slobodnom radnom mjestu na određeno vrijeme posljedica poslodavčeva nepoštovanja svoje zakonske obveze da u propisanom roku organizira postupak odabira radi konačnog popunjavanja tog slobodnog radnog mjesta, a radnikov radni odnos zbog toga je bio prešutno produljivan iz godine u godinu – ugrozio bi predmet, cilj i koristan učinak tog sporazuma.

62 Naime, takva restriktivna definicija pojma „uzastopni radni odnosi na određeno vrijeme" omogućila bi da se radnici privremeno zapošljavaju tijekom godina i godina (vidjeti prema analogiji presudu od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 85.).

63 Osim toga, ta ista restriktivna definicija mogla bi imati za učinak ne samo da se iz prava na zaštitu radnika koja se nastoji postići Direktivom 1999/70 i Okvirnim sporazumom isključi velik broj radnih odnosa na određeno vrijeme, lišavajući njihov cilj velikog dijela njegove biti, nego i da se poslodavcima omogući zlouporaba takvih odnosa kako bi zadovoljili stalne i trajne potrebe za osobljem.

64 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje u predmetu C-103/18 valja odgovoriti tako da članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da države članice i/ili socijalni partneri iz pojma „uzastopni ugovori ili radni odnosi na određeno vrijeme" u smislu te odredbe ne mogu isključiti situaciju u kojoj je radnik – koji je zaposlen na temelju radnog odnosa na određeno vrijeme, tj. dok se slobodno radno mjesto na kojem je zaposlen ne popuni konačno – bio u okviru nekoliko imenovanja zapošljavan na istom radnom mjestu neprekinuto nekoliko godina te stalno i neprekinuto obavljao iste zadaće, pri čemu je dugotrajno zadržavanje tog radnika na tom slobodnom radnom mjestu posljedica poslodavčeva nepoštovanja svoje zakonske obveze da u propisanom roku organizira postupak odabira radi konačnog popunjavanja tog slobodnog radnog mjesta, a radnikov radni odnos zbog toga je bio prešutno produljivan iz godine u godinu.

Treće, četvrto i peto pitanje u predmetu C-103/18 te prvo pitanje u predmetu C-429/18

65 Svojim trećim, četvrtim i petim pitanjem u predmetu C-103/18 te prvim pitanjem u predmetu C-429/18, koja valja ispitati zajedno, sudovi koji su uputili zahtjev u biti pitaju treba li članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protive nacionalno zakonodavstvo i sudska praksa na temelju kojih se uzastopno obnavljanje radnih odnosa na određeno vrijeme smatra opravdanim „objektivnim razlozima" u smislu stavka 1. točke (a) tog članka samo zato što je to obnavljanje opravdano razlozima zapošljavanja koje predviđa to zakonodavstvo, tj. razlozima nužnosti ili hitnosti ili radi određenih privremenih, povremenih ili izvanrednih programa.

66 Iz sudske prakse Suda proizlazi da pojam „objektivni razlog" u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma treba razumjeti tako da se odnosi na točne i konkretne okolnosti koje karakteriziraju određenu djelatnost i da je u takvom posebnom kontekstu opravdavana primjena uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Te okolnosti mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su takvi ugovori sklopljeni i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike države članice (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 38. i navedena sudska praksa).

67 S druge strane, nacionalna odredba kojom se zakonom ili drugim propisom na općenit i apstraktan način samo dopušta primjena uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme nije u skladu sa zahtjevima navedenima u prethodnoj točki ove presude (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 39. i navedena sudska praksa).

68 Naime, takva odredba, koja je isključivo formalne prirode, ne omogućuje utvrđivanje objektivnih i transparentnih kriterija radi provjere toga odgovara li obnavljanje takvih ugovora stvarnoj potrebi te je li primjereno za postizanje traženog cilja i potrebno u tu svrhu. Takva odredba sadržava, dakle, stvarnu opasnost od mogućih zlouporaba te vrste ugovora i stoga nije u skladu s ciljem i korisnim učinkom Okvirnog sporazuma (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 40. i navedena sudska praksa).

69 Kad je riječ o glavnim predmetima, valja navesti da su relevantnim nacionalnim propisom precizno određeni uvjeti pod kojima se mogu sklopiti uzastopni ugovori o radu ili zasnovati radni odnosi na određeno vrijeme. Naime, sklapanje takvih ugovora dopušteno je, sukladno članku 9. stavku 3. Okvirnog propisa, ovisno o slučaju, kada se odnosi na pružanje određenih usluga privremene, povremene ili izvanredne naravi, kada je prijeko potrebno radi osiguranja stalnog i kontinuiranog funkcioniranja zdravstvenih centara ili kada se radi o pružanju dodatnih usluga kako bi se nadomjestilo smanjenje punog radnog vremena.

70 Tom je odredbom još precizirano i to da će, ako dođe do imenovanja za pružanje istih usluga više od dvaput u ukupnom razdoblju od 12 mjeseci ili više u razdoblju od dvije godine, upravno tijelo ispitati uzroke tih imenovanja i odlučiti o svrhovitosti stvaranja dodatnog strukturnog radnog mjesta.

71 Iz toga proizlazi da nacionalnim propisom o kojem je riječ u glavnom postupku nije propisano općenito i apstraktno odobrenje za posezanje za uzastopnim ugovorima o radu na određeno vrijeme, već je sklapanje takvih ugovora, u bitnome, ograničeno ciljem zadovoljenja poslodavčevih privremenih potreba.

72 U tom pogledu valja podsjetiti na to da privremena zamjena radnika radi zadovoljenja poslodavčevih privremenih potreba za osobljem u načelu može predstavljati „objektivan razlog” u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 44. i navedena sudska praksa).

73 Naime, valja naglasiti da je u upravnom tijelu koje ima mnogo zaposlenika, kao što je to sektor javnog zdravstva, neizbježno često pojavljivanje potrebe za privremenim zamjenama, osobito zbog odsutnosti članova osoblja koji su na bolovanju, rodiljnom, roditeljskom ili drugom dopustu. U tim okolnostima privremena zamjena radnika može biti objektivan razlog u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma koji opravdava kako to da su ugovori o radu s osobljem koje nekoga mijenja sklopljeni na određeno vrijeme tako i to da se ti ugovori obnavljaju ako se pojavi potreba za tim, uz pridržaj poštovanja zahtjeva koji su u tom smislu određeni u Okvirnom sporazumu (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 45. i navedena sudska praksa).

74 Nadalje, valja podsjetiti na to da su javna tijela obvezna organizirati zdravstvene službe tako da bude osigurana stalna ravnoteža između broja članova osoblja koje pruža njegu i broja pacijenata te da ta obveza ovisi o brojnim čimbenicima koji mogu odražavati posebnu potrebu za fleksibilnošću koja je, sukladno sudskoj praksi Suda navedenoj u točki 68. ove presude, takve naravi da u tom posebnom sektoru objektivno opravda, u odnosu na članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma, uporabu uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 46.).

75 S druge strane, ne može se prihvatiti to da se ugovori o radu na određeno vrijeme mogu obnavljati radi stalnog i trajnog obavljanja zadaća koje su inače sastavni dio uobičajenih aktivnosti redovnog bolničkog osoblja (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 47. i navedena sudska praksa).

76 Naime, obnavljanje ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme radi zadovoljenja potreba koje zapravo nisu privremene, nego, naprotiv, stalne i trajne, nije opravdano u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma, s obzirom na to da je takvo sklapanje ugovora o radu ili

zasnivanje radnih odnosa na određeno vrijeme u izravnoj suprotnosti s pretpostavkom na kojoj se temelji Okvirni sporazum, a ta je da ugovori o radu na neodređeno vrijeme čine osnovni oblik radnog odnosa, iako su ugovori o radu na određeno vrijeme svojstveni zapošljavanju u određenim sektorima, zanimanjima i djelatnostima (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 48. i navedena sudska praksa).

77 Poštovanje članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma stoga zahtijeva konkretnu provjeru je li uzastopno obnavljanje ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme namijenjeno zadovoljavanju privremenih potreba i ne upotrebljava li se nacionalna odredba poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku zapravo za zadovoljavanje stalnih i trajnih potreba poslodavca glede osoblja (presuda od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 49. i navedena sudska praksa).

78 U tom su pogledu sudovi koji su uputili zahtjev utvrdili da u praksi uzastopna imenovanja D. Sáncheza Ruiza te B. Fernández Álvarez i dr. nisu zadovoljavala samo privremene potrebe Autonomne zajednice Madrid, nego su bila namijenjena zadovoljavanju stalnih i trajnih potreba za osobljem u zdravstvenoj službi te zajednice. Naime, iz odluka kojima se upućuju prethodna pitanja proizlazi da su u trenutku podnošenja tužbi ti radnici bili zaposleni u Autonomnoj zajednici Madrid tijekom najmanje 12 uzastopnih godina, da su neki od njih bili predmet više od 200 imenovanja i da su obavljali zadatke koji su dio uobičajene djelatnosti stalnog osoblja.

79 Osim toga, to utvrđenje potvrđuje činjenica da su sudovi koji su uputili zahtjev naveli postojanje strukturnog problema u španjolskom javnom zdravstvenom sektoru, što se odražava u visokom postotku privremenih radnika, koji su zbog toga bitan element funkcioniranja tog sektora, kao i u nepostojanju maksimalnih granica broja uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme i u nepoštovanju zakonske obveze popunjavanja radnih mjesta koja su privremeno popunjena tim osobljem zapošljavanjem radnika na neodređeno vrijeme.

80 U tim okolnostima na treće, četvrto i peto pitanje u predmetu C-103/18 i na prvo pitanje u predmetu C-429/18 valja odgovoriti tako da članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protive nacionalno zakonodavstvo i sudska praksa na temelju kojih se uzastopno obnavljanje radnih odnosa na određeno vrijeme smatra opravdanim „objektivnim razlozima” u smislu stavka 1. točke (a) tog članka samo zato što je to obnavljanje opravdano razlozima zapošljavanja koje predviđa to zakonodavstvo, tj. razlozima nužnosti ili hitnosti ili radi određenih privremenih, povremenih ili izvanrednih programa, jer takvo nacionalno zakonodavstvo ili sudska praksa ne sprečava dotičnog poslodavca da u praksi na stalne i trajne potrebe za osobljem odgovori takvim obnavljanjima.

Sedmo pitanje u predmetu C-103/18 te drugo, treće, četvrto, šesto i sedmo pitanje u predmetu C-429/18

81 Svojim sedmim pitanjem u predmetu C-103/18 te drugim, trećim, četvrtim, šestim i sedmim pitanjem u predmetu C-429/18, koja valja ispitati zajedno, sudovi koji su uputili zahtjev u biti pitaju Sud mogu li se određene mjere predviđene španjolskim pravom smatrati prikladnima za sprečavanje i, prema potrebi, sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma.

82 U tom pogledu sudovi koji su uputili zahtjev osobito upućuju na organizaciju postupaka odabira radi konačnog popunjavanja radnih mjesta na kojima su privremeno zaposleni radnici zaposleni u okviru radnih odnosa na određeno vrijeme, na promjenu statusa radnika koji su zbog zlouporabe bili zaposleni u okviru uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme u status „osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme koje nije trajne naravi” i na dodjelu naknade jednakovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza.

83 U tom pogledu valja podsjetiti na to da članak 5. Okvirnog sporazuma – čiji je smisao provedba jednog od ciljeva kojima teži, a to je urediti uzastopnu primjenu ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme – u stavku 1. nalaže državama članicama da donesu najmanje jednu od mjera koje nabraja, koja će biti učinkovita i obvezujuća, kada njihovo domaće pravo ne sadržava odgovarajuće pravne mjere. Tri mjere tako nabrojene u stavku 1. točkama (a) do (c) tog članka redom se odnose na objektivne razloge kojima se opravdava obnavljanje takvih ugovora ili takvih radnih odnosa, na najdulje ukupno trajanje tih uzastopnih ugovora o radu ili tih radnih odnosa na određeno vrijeme i na broj njihova obnavljanja (presuda od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 84. i navedena sudska praksa).

84 Države članice u tom pogledu raspolažu marginom prosudbe, s obzirom na to da mogu izabrati hoće li se koristiti jednom ili više mjera koje su navedene u članku 5. stavku 1. točkama (a) do (c) Okvirnog sporazuma ili postojećim odgovarajućim pravnim mjerama, a sve to uzimajući u obzir potrebe pojedinih sektora i/ili kategorija radnika (presuda od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 85. i navedena sudska praksa).

85 Tako članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma zadaje državama članicama opći cilj, koji se sastoji od sprečavanja takvih povreda, pri čemu im prepušta izbor sredstava za njegovo ostvarenje, pod uvjetom da ne dovode u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma (presuda od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 86. i navedena sudska praksa).

86 Članak 5. Okvirnog sporazuma ne navodi posebne sankcije za slučaj u kojem bi se utvrdilo postojanje zlouporaba. U takvom je slučaju na nacionalnim tijelima da donesu mjere koje moraju biti ne samo proporcionalne nego i dovoljno djelotvorne i odvraćajuće kako bi se osigurala puna učinkovitost pravila donesenih u skladu s Okvirnim sporazumom (presuda od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 87. i navedena sudska praksa).

87 Stoga članak 5. Okvirnog sporazuma ne određuje opću obvezu država članica da predvide konverziju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Unutarnji pravni poredak dotične države članice mora, međutim, sadržavati drugu djelotvornu mjeru kako bi se izbjegla i, ovisno o slučaju, sankcionirala zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 39. i 41. i navedenu sudsku praksu).

88 U slučaju zlouporabe uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, mjera koja daje učinkovita i odgovarajuća jamstva za zaštitu radnika mora se moći primijeniti za pravilno kažnjavanje te zlouporabe i poništavanje posljedica povrede prava Unije. Naime, u skladu sa samim tekstom članka 2. prvog stavka Direktive 1999/70, od država članica zahtijeva se da „poduzmu sve potrebne mjere, kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti ostvarivanje rezultata predviđenih [tom] direktivom” (presuda od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 88. i navedena sudska praksa).

89 Treba podsjetiti na to da, osim toga, nije zadaća Suda donijeti odluku o tumačenju odredaba domaćeg prava, s obzirom na to da ta zadaća pripada nadležnim nacionalnim sudovima, koji moraju utvrditi jesu li odredbe mjerodavnog nacionalnog propisa u skladu sa zahtjevima koji su propisani člankom 5. Okvirnog sporazuma (presuda od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 89. i navedena sudska praksa).

90 Stoga je u ovom slučaju zadaća sudova koji su uputili zahtjev procijeniti u kojoj mjeri uvjeti za primjenu i učinkovitu provedbu odgovarajućih odredaba domaćeg prava predstavljaju odgovarajuće mjere za sprečavanje i, u slučaju potrebe, sankcioniranje zlouporabe uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme (vidjeti prema analogiji presudu od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 90. i navedenu sudsku praksu).

91 Sud, međutim, prilikom odlučivanja o zahtjevu za prethodnu odluku može dati pojašnjenja koja će služiti kao nit vodilja nacionalnim sudovima prilikom donošenja odluke (vidjeti prema analogiji presudu od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 91. i navedenu sudsku praksu).

92 U tom pogledu valja istaknuti, kao prvo, kako se čini da nijedna od nacionalnih mjera navedenih u točki 82. ove presude nije obuhvaćena nekom od kategorija mjera iz članka 5. stavka 1. točaka (a) do (c) Okvirnog sporazuma, čiji je cilj spriječiti zlouporabu uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

93 Stoga, kao drugo, valja ispitati predstavljaju li te mjere „odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba" u smislu tog članka.

94 Što se tiče, najprije, organizacije u propisanim rokovima postupaka odabira radi konačnog popunjavanja radnih mjesta na kojima su privremeno zaposleni radnici na određeno vrijeme, valja primijetiti da se takvom mjerom može izbjeći nastavak privremenog statusa tih radnika, osiguravajući da se njihova radna mjesta ubrzo konačno popune.

95 Stoga organizacija takvih postupaka u propisanim rokovima načelno može u situacijama o kojima je riječ u glavnom postupku spriječiti zlouporabe koje proizlaze iz uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme dok se ta radna mjesta ne popune konačno.

96 S obzirom na navedeno, iz odluka kojima se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da se u ovom slučaju, unatoč činjenici da propis o kojem je riječ u glavnom postupku predviđa precizne rokove za organizaciju takvih postupaka, ti rokovi u stvarnosti ne poštuju i ti su postupci rijetki.

97 U tim okolnostima nacionalno zakonodavstvo koje predviđa organizaciju postupaka odabira radi konačnog popunjavanja radnih mjesta na kojima su privremeno zaposleni radnici na određeno vrijeme kao i precizne rokove u tu svrhu, ali ne osigurava stvarno osiguravanje takvih postupaka, nije prikladno za sprečavanje poslodavčeve zlouporabe uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme. Takvo zakonodavstvo nije prikladno ni za odgovarajuće kažnjavanje zlouporabe takvih radnih odnosa i uklanjanje posljedica povrede prava Unije jer, kao što su to naveli sudovi koji su uputili zahtjev, njegova primjena nema nikakav negativan učinak za tog poslodavca.

98 Stoga, pod uvjetom da to provjere sudovi koji su uputili zahtjev, ne čini se da je takvo zakonodavstvo dovoljno djelotvorna i odvraćajuća mjera kako bi se osigurala puna učinkovitost pravila donesenih u skladu s Okvirnim sporazumom, u smislu sudske prakse navedene u točki 86. ove presude, i stoga „odgovarajuća pravna mjera" u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma.

99 Isto vrijedi i za četvrtu prijelaznu odredbu Temeljnog zakona o javnim službenicima, kojom se predviđa mogućnost uprave da testiranjima konsolidira zapošljavanje na radnim mjestima na kojima su zaposleni nestalni službenici ili privremeno osoblje. Naime, iz informacija koje su pružili sudovi koji su uputili zahtjev proizlazi da ta odredba predviđa samo mogućnost za upravu, tako da je ona nije obvezna primijeniti, čak i ako je utvrđeno da je zloporabno primjenjivala uzastopne ugovore o radu ili radne odnose na određeno vrijeme.

100 Osim toga, kad je riječ o činjenici da organizacija postupaka odabira radnicima koji su bili zloporabno zaposleni u okviru uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme pruža priliku da pokušaju osigurati stabilnost zaposlenja, s obzirom na to da oni u načelu mogu sudjelovati u tim postupcima, ta činjenica ne može osloboditi državu članicu od poštovanja obveze propisivanja prikladnih mjera za odgovarajuće sankcioniranje zlouporabe uzastopnih ugovora o radu i radnih odnosa na određeno vrijeme. Naime, kao što je to u biti istaknula nezavisna odvjetnica u točki 68. svojeg mišljenja, takvi postupci, ishod kojih je usto neizvjestan, otvoreni su i kandidatima koji nisu bili žrtve takve zlouporabe.

101 Stoga, budući da je organizacija takvih postupaka neovisna o ikakvom razmatranju koje se odnosi na zlouporabu ugovora na određeno vrijeme, ne čini se da se njome može odgovarajuće sankcionirati zlouporaba takvih radnih odnosa i ukloniti posljedice povrede prava Unije. Stoga se čini da ta organizacija ne omogućuje postizanje cilja iz članka 5. Okvirnog sporazuma (vidjeti prema analogiji presudu od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 94. i 95.).

102 Nadalje, što se tiče promjene statusa radnika koji su zbog zlouporabe bili zaposleni u okviru uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme u status „osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme koje nije trajne naravi", dovoljno je istaknuti da sudovi koji su uputili zahtjev sami smatraju da ta mjera ne omogućava postizanje cilja iz članka 5. Okvirnog sporazuma. Naime, iz odluka kojima se upućuje prethodno pitanje proizlazi da ta promjena ne dovodi u pitanje mogućnost poslodavca da ukloni radno mjesto ili da prekine posao dotičnog radnika zaposlenog na određeno vrijeme kada zamijenjeni radnik ponovno preuzme svoje dužnosti. Osim toga, kao što su to naveli sudovi koji su uputili zahtjev, za razliku od promjene uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme u privatnom sektoru, promjena statusa radnika zaposlenih na određeno vrijeme u onaj „osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme koje nije trajne naravi" ne omogućuje tim radnicima da uživaju iste radne uvjete kao i stalno statutarno osoblje.

103 Naposljetku, kad je riječ o dodjeli naknade jednakovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza, valja podsjetiti na to da, kako bi bila „odgovarajuća pravna mjera" u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma, dodjela naknade mora posebno imati za cilj nadoknaditi učinke zlouporabe uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 94. i 95.).

104 U skladu sa sudskom praksom Suda navedenom u točki 86. ove presude, još je potrebno da dodijeljena naknada bude ne samo proporcionalna već i dovoljno djelotvorna i odvraćajuća, kako bi se zajamčila puna učinkovitost te odredbe.

105 U tim okolnostima, u mjeri u kojoj španjolsko pravo dopušta dodjelu naknade jednakovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza članovima privremenog osoblja koji su žrtve zlouporabe uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme, na sudovima koji su uputili zahtjev je da utvrde je li takva mjera prikladna za sprečavanje i, prema potrebi, sankcioniranje takve zlouporabe.

106 S obzirom na prethodna razmatranja, na sedmo pitanje u predmetu C-103/18 te na drugo, treće, četvrto, šesto i sedmo pitanje u predmetu C-429/18 valja odgovoriti tako da članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da je na nacionalnom sudu da ocijeni, u skladu sa svim primjenjivim pravilima svojeg nacionalnog prava, jesu li organizacija postupaka odabira radi konačnog popunjavanja radnih mjesta na kojima su zaposleni radnici u okviru radnih odnosa na određeno vrijeme, promjena statusa tih radnika u status „osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme koje nije trajne naravi" i dodjela tim radnicima naknade jednakovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza prikladne mjere za sprečavanje i, prema potrebi, sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili ogovarajuće pravne mjere u smislu te odredbe.

Drugo pitanje u predmetu C-103/18

107 Iz obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku u predmetu C-103/18 proizlazi da svojim drugim pitanjem u tom predmetu sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Okvirni sporazum tumačiti na način da, u slučaju da javni poslodavac zloupotrebljava uzastopne radne odnose na određeno vrijeme, činjenica da je dotični radnik pristao na uspostavu tih različitih radnih odnosa može, s tog stajališta, ponašanju tog poslodavca oduzeti svaki zloporabni karakter, tako da se Okvirni sporazum ne bi primjenjivao na situaciju tog radnika.

108 U tom smislu valja podsjetiti na to da iz teksta članka 2. stavka 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da je njegovo područje primjene široko određeno, s obzirom na to da se odnosi općenito na „radnike na određeno vrijeme koji imaju ugovor ili radni odnos uređen zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom na snazi u svakoj državi članici". Osim toga, definicija pojma „radnici zaposleni na određeno vrijeme" u smislu Okvirnog sporazuma, navedena u njegovu članku 3. stavku 1., obuhvaća sve radnike, neovisno o tome je li riječ o poslodavcu iz javnog ili privatnog sektora za kojeg su vezani i o tome kako je njihov ugovor klasificiran prema nacionalnom pravu (presuda od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 67. i navedena sudska praksa).

109 Okvirni sporazum primjenjuje se na sve radnike koji isporučuju usluge uz naknadu u okviru radnog odnosa na određeno vrijeme koji ih veže za njihova poslodavca, pod uvjetom da je s njima sklopljen ugovor o radu ili radni odnos u smislu nacionalnog prava, i uz jedini pridržaj margine prosudbe koja je državama članicama priznata člankom 2. stavkom 2. Okvirnog sporazuma glede primjene tog sporazuma na određene kategorije ugovora ili radnih odnosa kao i isključenja privremenih radnika, u skladu s četvrtim podstavkom preambule Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presudu od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 68. i navedenu sudsku praksu).

110 Iz tih odredaba ni na koji način ne proizlazi da je primjena Okvirnog sporazuma isključena kada je radnik pristao na uspostavu svojeg radnog odnosa s javnim poslodavcem.

111 Naprotiv, takvo tumačenje bilo bi u suprotnosti s jednim od ciljeva Okvirnog sporazuma, tj., kako to proizlazi iz točke 53. ove presude, s ciljem ograničenja uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme koji se smatraju mogućim izvorom zlouporaba na štetu radnika, i to predviđanjem određenog broja minimalnih zaštitnih odredaba čija je svrha izbjegavanje nesigurnog položaja zaposlenika.

112 Taj cilj Okvirnog sporazuma prešutno, ali nužno počiva na pretpostavci da radnik, zbog svojeg slabijeg položaja u odnosu na poslodavca, može biti žrtva toga da poslodavac zlouporabi radne odnose na određeno vrijeme, čak i ako bi uspostava i obnavljanje tih radnih odnosa bili slobodno prihvaćeni.

113 Naime, takav slabiji položaj može radnika odvratiti od izričitog pozivanja na svoja prava prema poslodavcu jer bi zbog traženja tih prava mogao, među ostalim, biti izložen poslodavčevim mjerama koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 44. i 45. i navedenu sudsku praksu).

114 Stoga se ne može smatrati da je radnicima zaposlenima na određeno vrijeme uskraćena zaštita koja im se jamči Okvirnim sporazumom samo zato što su oni slobodno pristali na sklapanje uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme jer bi se time članku 5. tog sporazuma u potpunosti oduzeo koristan učinak.

115 Kao što to proizlazi iz sudske prakse Suda navedene u točki 108. ove presude, u tom pogledu nije relevantna činjenica da su ti radni odnosi uspostavljeni upravnim aktima zbog poslodavčeva javnog svojstva.

116 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje u predmetu C-103/18 valja odgovoriti tako da članak 2., članak 3. stavak 1. i članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da, u slučaju da javni poslodavac zloupotrebljava uzastopne radne odnose na određeno vrijeme, činjenica da je dotični radnik pristao na uspostavu i/ili obnavljanje tih radnih odnosa ne može, s tog stajališta, ponašanju tog poslodavca oduzeti svaki zloporabni karakter, tako da se Okvirni sporazum ne bi primjenjivao na situaciju tog radnika.

Šesto i deveto pitanje u predmetu C-103/18 te peto pitanje u predmetu C-429/18

117 Svojim šestim i devetim pitanjem u predmetu C-103/18 te petim pitanjem u predmetu C-429/18, koja valja ispitati zajedno, sudovi koji su uputili zahtjev u biti pitaju treba li pravo Unije tumačiti na način da nacionalnom sudu koji odlučuje u sporu između radnika i njegova javnog poslodavca nalaže da ne primijeni nacionalni propis koji nije u skladu s člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma.

118 U tom pogledu valja podsjetiti na to da članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma nije bezuvjetan i dovoljno precizan da bi se pojedinac na njega mogao pozvati pred nacionalnim sudom (vidjeti u tom smislu presudu od 15. travnja 2008., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, t. 80.).

119 Na odredbu prava Unije koja nema izravan učinak ne može se, kao takvu, pozvati u okviru spora koji je obuhvaćen pravom Unije kako bi se izuzela iz primjene odredba nacionalnog prava koja bi joj bila suprotna (vidjeti prema analogiji presudu od 24. lipnja 2019., Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, t. 62.).

120 Stoga nacionalni sud nije dužan ne primijeniti odredbu svojeg nacionalnog prava koja je protivna članku 5. stavku 1. Okvirnog sporazuma.

121 S obzirom na to, valja podsjetiti na to da su nacionalni sudovi prilikom njegove primjene dužni, koliko je to moguće, tumačiti unutarnje pravo u skladu s tekstom i ciljem direktive o kojoj je riječ, kako bi se postigao njome predviđen rezultat i postupilo u skladu s trećim stavkom članka 288. UFEU-a (presuda od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 108. i navedena sudska praksa).

122 Obveza usklađenog tumačenja nacionalnog prava inherentna je sustavu UFEU-a jer omogućuje nacionalnim sudovima da osiguraju, u okviru svojih nadležnosti, potpunu učinkovitost prava Unije prilikom rješavanja sporova koji se pred njima vode (presuda od 4. srpnja 2006., Adelener i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 109. i navedena sudska praksa).

123 Doduše, obveza nacionalnog suda da se pozove na sadržaj direktive prilikom tumačenja i primjene relevantnih pravila unutarnjeg prava ograničena je općim načelima prava, među ostalim, načelima pravne sigurnosti i zabrane retroaktivnosti, te ne može služiti kao temelj tumačenja nacionalnog prava *contra legem* (presuda od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 110. i navedena sudska praksa).

124 Međutim, načelo usklađenog tumačenja zahtijeva da nacionalni sudovi učine sve što je u njihovoj nadležnosti, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje ono poznaje, kako bi se zajamčila puna učinkovitost predmetne direktive i kako bi se došlo do rješenja koje je u skladu s ciljem koji se njome nastoji postići (presuda od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 111. i navedena sudska praksa).

125 S obzirom na prethodna razmatranja, na šesto i deveto pitanje u predmetu C-103/18 te na peto pitanje u predmetu C-429/18 valja odgovoriti tako da pravo Unije treba tumačiti na način da nacionalnom sudu koji odlučuje u sporu između radnika i njegova javnog poslodavca ne nalaže da ne primijeni nacionalni propis koji nije u skladu s člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma.

Osmo pitanje u predmetu C-103/18

126 Svojim osmim pitanjem u predmetu C-103/18 sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li pravo Unije tumačiti na način da državama članicama nalaže da predvide mogućnost preispitivanja presuda i upravnih akata koji se odnose na prestanak dužnosti i imenovanja te na obavijesti o natječaju koje su postale konačne kako bi se zajamčio puni učinak prava Unije.

127 U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, pitanja o tumačenju prava Unije koja uputi nacionalni sud unutar pravnog i činjeničnog okvira koji utvrdi pod vlastitom odgovornošću i čiju točnost Sud nije dužan provjeravati uživaju presumpciju relevantnosti. Sud može odbiti odlučivati o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud samo ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku, ako je problem hipotetski ili ako Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima da bi se mogao dati koristan odgovor na upućena pitanja (rješenje od 12. lipnja 2019., Aragón Carrasco i dr., C-367/18, neobjavljeno, EU:C:2019:487, t. 53. i navedena sudska praksa).

128 Usto, potreba za tumačenjem prava Unije koje će biti korisno nacionalnom sudu zahtijeva da on odredi činjenični i zakonodavni okvir unutar kojeg se nalaze pitanja koja postavlja ili da barem objasni činjenične tvrdnje na kojima se ona temelje (rješenje od 12. lipnja 2019., Aragón Carrasco i dr., C-367/18, neobjavljeno, EU:C:2019:487, t. 54. i navedena sudska praksa).

129 U ovom slučaju sud koji je uputio zahtjev uopće nije pojasnio da će u glavnom postupku morati preispitati određenu presudu ili naložiti upravnom tijelu da izmijeni odluku o prestanku dužnosti ili imenovanju ili obavijest o natječaju koja je postala konačna.

130 U tom bi se pogledu iz obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku u predmetu C-103/18 te iz očitovanja španjolske vlade u tom predmetu moglo zaključiti da bi jedine okolnosti u kojima bi Autonomna zajednica Madrid eventualno morala ponovno razmotriti odluke o imenovanju ili prestanku dužnosti koje su postale konačne bile preoblikovanje uzastopnih imenovanja D. Sáncheza Ruiza u imenovanje u svojstvu člana stalnog statutarnog osoblja, s ciljem sankcioniranja zlouporabe tog javnog poslodavca uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme. Međutim, iz informacija koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev jasno proizlazi da je takvo preoblikovanje kategorički isključeno na temelju španjolskog prava, s obzirom na to da je pristup statusu stalnog statutarnog osoblja moguć tek nakon završetka postupka odabira.

131 U tim je okolnostima očito da je problem koji je istaknut u osmom pitanju u predmetu C-103/18 hipotetske naravi. To je pitanje stoga nedopušteno.

Troškovi

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

Slijedom navedenog, Sud (drugo vijeće) odlučuje:

1. **Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen 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 države članice i/ili socijalni partneri iz pojma „uzastopni ugovori ili radni odnosi na određeno vrijeme" u smislu te odredbe ne mogu isključiti situaciju u kojoj je radnik – koji je zaposlen na temelju radnog odnosa na određeno vrijeme, tj. dok se slobodno radno mjesto na kojem je zaposlen ne popuni konačno – bio u okviru nekoliko imenovanja zapošljavan na istom radnom mjestu neprekinuto nekoliko godina te stalno i neprekinuto obavljao iste zadaće, pri čemu je dugotrajno zadržavanje tog radnika na tom slobodnom radnom mjestu posljedica poslodavčeva nepoštovanja svoje zakonske obveze da u propisanom roku organizira postupak odabira radi konačnog popunjavanja tog slobodnog radnog mjesta, a radnikov radni odnos zbog toga je bio prešutno produljivan iz godine u godinu.**

2. **Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70, treba tumačiti na način da mu se protive nacionalno zakonodavstvo i sudska praksa na temelju kojih se uzastopno obnavljanje radnih odnosa na određeno vrijeme smatra opravdanim „objektivnim razlozima" u smislu stavka 1. točke (a) tog članka samo zato što je to obnavljanje opravdano razlozima zapošljavanja koje predviđa to zakonodavstvo, tj. razlozima nužnosti ili hitnosti ili radi određenih privremenih, povremenih ili izvanrednih programa, jer takvo nacionalno zakonodavstvo ili sudska praksa ne sprečava dotičnog poslodavca da u praksi na stalne i trajne potrebe za osobljem odgovori takvim obnavljanjima.**

3. **Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70, treba tumačiti na način da je na nacionalnom sudu da ocijeni, u skladu sa svim primjenjivim pravilima svojeg nacionalnog prava, jesu li organizacija postupaka odabira radi konačnog popunjavanja radnih mjesta na kojima su zaposleni radnici u okviru radnih odnosa na određeno vrijeme, promjena statusa tih radnika u status „osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme koje nije trajne naravi" i dodjela tim radnicima naknade jednakovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza prikladne mjere za sprečavanje i, prema potrebi, sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili ogovarajuće pravne mjere u smislu te odredbe.**

4. **Članak 2., članak 3. stavak 1. i članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70, treba tumačiti na način da, u slučaju da javni poslodavac zloupotrebljava uzastopne radne odnose na određeno vrijeme, činjenica da je dotični radnik pristao na uspostavu i/ili obnavljanje tih radnih odnosa ne može, s tog stajališta, ponašanju tog poslodavca oduzeti svaki zloporabni karakter, tako da se Okvirni sporazum ne bi primjenjivao na situaciju tog radnika.**

5. **Pravo Unije treba tumačiti na način da nacionalnom sudu koji odlučuje u sporu između radnika i njegova javnog poslodavca ne nalaže da ne primijeni nacionalni propis koji nije u skladu s člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70.**

Potpisi