Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (sedmo vijeće)

24. lipnja 2021.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 5. – Mjere za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz primijene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme – Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u građevinskom sektoru *‚fijos de obra’* – Pojam ‚objektivni razlozi’ kojima se opravdava obnavljanje takvih ugovora – Direktiva 2001/23/EZ – Članak 1. stavak 1. – Prijenos poduzeća – Članak 3. stavak 1. – Očuvanje prava radnika – Preuzimanje ugovorâ o radu do kojeg dolazi u skladu s odredbama kolektivnog ugovora – Kolektivni ugovor kojim se prava i obveze preuzetih radnika ograničavaju na prava i obveze koji proizlaze iz posljednjeg ugovora sklopljenog s prethodnim poduzetnikom”

U predmetu C-550/19,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Radni sud br. 14 u Madridu, Španjolska), odlukom od 4. srpnja 2019., koju je Sud zaprimio 17. srpnja 2019., u postupku

**EV**

protiv

**Obras y Servicios Públicos SA,**

**Acciona Agua SA,**

SUD (sedmo vijeće),

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

nezavisni odvjetnik: E. Tanchev,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za EV, F. Luján de Frías, *abogado*,

* Jezik postupka: španjolski

– za Obras y Servicios Públicos SA, F. J. Berriatua Horta, *abogado*,

– za Acciona Agua SA, J. Revoiro Mingo, *abogado*,

– za španjolsku vladu, J. Rodríguez de la Rúa Puig, u svojstvu agenta,

– za Europsku komisiju, M. van Beek, B.-R. Killmann i N. Ruiz García, u svojstvu agenata,

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

donosi sljedeću

**Presudu**

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), priloženog Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.) i članka 1. stavka 1. te članka 3. stavka 1. prvog podstavka Direktive Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL 2001., L 82, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 151.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe EV i društva Obras y Servicios Públicos SA, njegova bivšeg poslodavca, i društva Acciona Agua SA, njegova sadašnjeg poslodavca, u vezi s priznavanjem, s jedne strane, njegova radnog staža na temelju navršenih godina rada i, s druge strane, postojanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

## Pravni okvir

### *Pravo Unije*

#### *Okvirni sporazum*

3 U članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma, naslovljenom „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, samo zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.”

4 U članku 5. točki 1. Okvirnog sporazuma, naslovljenom „Mjere za sprečavanje zlouporaba”, predviđa se:

„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.”

### *Direktiva 2001/23*

5 U uvodnoj izjavi 3. Direktive 2001/23 istaknuto je da „[t]reba osigurati zaštitu zaposlenika u slučaju promjene poslodavca, posebno kako bi se osigurala zaštita njihovih prava”.

6 Članak 1. stavak 1. točke (a) i (b) navedene direktive glase:

„(a) Ova se Direktiva primjenjuje na svaki prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona na drugog poslodavca, koji je posljedica ugovornog prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća.

(b) Podložno podstavku (a) i sljedećim odredbama ovog članka, prijenosom se u smislu ove Direktive smatra prijenos gospodarskog subjekta koji zadržava svoj identitet, znači organizirano grupiranje resursa koje ima za cilj obavljanje gospodarske djelatnosti, bez obzira na to je li ta djelatnost glavna ili sporedna.”

7 Člankom 3. stavkom 1. prvim podstavkom navedene direktive predviđa se:

„Prava i obveze prenositelja, koja na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa, na temelju takvog prijenosa prenose se na preuzimatelja.”

### *Španjolsko pravo*

### *Zakon 32/2006*

8 Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (Zakon 32/2006 o podizvođenju u građevinskom sektoru) od 18. listopada 2006. (BOE br. 250 od 19. listopada 2006., str. 36317.) u trećem dodatnom stavku propisuje:

„Radi poboljšanja kvalitete zapošljavanja radnika uključenih u građevinske radove i, prema tome, poboljšanja njihova zdravlja i sigurnosti na radu, kolektivnim pregovaranjem u građevinskom sektoru na nacionalnoj razini detaljna ugovorna pravila mogu se prilagoditi za jasno definiran rad ili uslugu koja je općenito predviđena propisima kojima se jamči veća stabilnost pri zapošljavanju radnika, pod uvjetima sličnim onima koji su trenutačno uređeni u tom pregovaračkom području.”

### *Zakon o radu*

9 U trećoj dodatnoj odredbi Estatuto de los Trabajadores (Zakon o radu), u verziji koja proizlazi iz Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevski zakonodavni dekret 2/2015 kojim se potvrđuje pročišćeni tekst Zakona o radu) od 23. listopada 2015. (BOE br. 255 od 24. listopada 2015., str. 100224.; u daljnjem tekstu: Zakon o radu), određuje se:

„Odredbe članka 15. stavka 1. točke (a) i stavka 5. te članka 49. stavka 1. točke (c) ne dovode u pitanje ono što je utvrđeno ili se može utvrditi u kolektivnom pregovaranju, u skladu s trećom dodatnom odredbom [Zakona 32/2006], u pogledu ugovora o radu ‚*fijo de obra*', uključujući otpremninu."

10 Članak 15. Zakona o radu, naslovljen „Trajanje ugovora", u svojim stavcima 1. i 5. određuje:

„1. 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 zadatka ili usluge, koji je samostalan i koji se može izdvojiti iz ukupnog poslovanja poduzetnika, čije je izvršenje, iako vremenski ograničeno, načelno vremenski neodređeno. Ti ugovori ne smiju trajati duže od tri godine, a koje se može produljiti na najviše dvanaest mjeseci nacionalnim sektorskim kolektivnim ugovorom ili, u njegovu nedostatku, sektorskim kolektivnim ugovorom niže razine. Nakon isteka tih rokova radnici stječu status stalno zaposlenih radnika poduzetnika.

[…]

5. Ne dovodeći u pitanje odredbe stavka 1. točke (a), stavaka 2. i 3. ovog članka, radnici koji su bili zaposleni, s prekidom ili bez njega, na razdoblje dulje od 24 mjeseca tijekom razdoblja od 30 mjeseci, na istovjetnom ili različitom radnom mjestu unutar istog poduzeća ili iste grupe poduzeća, sklopivši barem dva ugovora o radu na određeno vrijeme bilo izravno bilo posredovanjem agencija za privremeno zapošljavanje u skladu s istim ili različitim uvjetima koji se odnose na ugovor na određeno vrijeme, stječu status stalno zaposlenih radnika poduzetnika.

Odredbe prethodnog stavka primjenjuju se i u slučaju prijenosa poduzeća ili prijenosa ugovora o radu radnika poduzeća u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom.

[…]"

### *Opći kolektivni ugovor za građevinski sektor*

11 U Convenio colectivo general del sector de la construcción (Opći kolektivni ugovor za građevinski sektor), koji je registrirao i objavio Resolución de la Dirección General de Empleo (Rezolucija Opće uprave za zapošljavanje) od 21. rujna 2017. (BOE br. 232 od 26. rujna 2017., str. 94090.), u verziji primjenjivoj na dan nastanka činjenica u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: predmetni kolektivni ugovor), u članku 24. naslovljenom „Ugovori o radu na određeno vrijeme za jasno definiran rad u građevinskom sektoru ‚*fijos de obra*'" određuje se:

„[…]

2. Taj se ugovor općenito sklopa za samo jedan građevinski projekt, neovisno o njegovu trajanju, i završava kada se završe radovi koje treba obaviti na navedenom građevinskom projektu a koji spadaju u struku i kategoriju kojoj radnik pripada. Taj se ugovor uvijek sklapa u pisanom obliku.

   Stoga se odredbe članka 15. stavka 1. točke (a) prvog podstavka [Zakona o radu] ne primjenjuju, neovisno o trajanju ugovora, te radnici zadržavaju status ‚*fijos de obra*' u slučajevima obuhvaćenima tom odredbom i u slučaju prijenosa poduzeća u smislu članka 44. [Zakona o radu] ili prijenosa ugovora zaposlenika iz članka 27. ovog kolektivnog ugovora.

3. Međutim, budući da je to još uvijek jedinstveni ugovor, radnici ‚*fijos de obra*' mogu, a da pritom ne izgube taj status, pružati usluge istom poduzeću u različitim pogonima iste regije, pod uvjetom da je za svaki od različitih uzastopnih pogona zaključen izričit ugovor za razdoblje od najviše tri uzastopne godine, osim ako radovi koji spadaju u njihovu specijalizaciju na posljednjem građevinskom projektu traju duže od tog razdoblja, u kojem slučaju će u tu svrhu zaključiti odgovarajući dokument koji odgovara modelu iz Priloga II. i imat će pravo na isplatu odgovarajuće naknade za svoj premještaj. U tom slučaju ni odredbe članka 15. stavka 1. točke (a) prvog podstavka ni članka 15. stavka 5. Zakona o radu nisu primjenjive, neovisno o ukupnom trajanju isplate naknada, i radnici zadržavaju status ‚*fijo de obra*' kao što je to navedeno.

[…]

5. Zaposlenje na različitim radnim mjestima, s prekidom ili bez njega, na temelju najmanje dvaju ugovora ‚*fijos de obra*' sklopljenih s istim poduzetnikom ili s istom skupinom poduzetnika tijekom razdoblja i u roku utvrđenom u članku 15. stavku 5. [Zakona o radu] stoga ne podrazumijeva stjecanje statusa radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme koji je predviđen tom odredbom.

   […]

   Status radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme ne stječe se ni u slučaju prijenosa poduzeća u smislu članka 44. [Zakona o radu] ili preuzimanja zaposlenika iz članka 27. ovog kolektivnog ugovora.

   […]"

12 Člankom 27. stavkom 2. predmetnog kolektivnog ugovora, naslovljenim „Preuzimanje zaposlenika u ugovorima o javnoj nabavi za održavanje cesta ili željezničkih putova, vodnih mreža ili za općinsku koncesiju za održavanje i popravak pločnika, kolnika, javnih puteva i kanalizacije", predviđa se:

„U svim slučajevima ispunjenja, gubitka, otkazivanja ili ustupanja ugovora o javnoj nabavi kao i u bilo kojem drugom slučaju ili situaciji koja podrazumijeva zamjenu subjekata ili fizičkih odnosno pravnih osoba koje obavljaju djelatnost na koju se ugovor odnosi, ugovori radnikâ poduzetnika koji izlazi iz ugovora o javnoj nabavi raspoređeni na navedeni ugovor prenose se na novog poduzetnika ili subjekt koji je pozvan obavljati dotičnu djelatnost, pri čemu je taj poduzetnik dužan poštovati prava i obveze koje je radnicima priznao poduzetnik kojeg on zamjenjuje.

Budući da prijenos predviđen ovim člankom podrazumijeva poboljšanje zakonodavstva koje je na snazi, izričito je predviđeno da su ta prava i obveze isključivo ograničena na prava i obveze koje proizlaze iz posljednjeg ugovora koji je radnik sklopio s poduzetnikom koji izlazi iz ugovora o javnoj nabavi a da pritom novi poduzetnik nije vezan nijednim ugovorom ili prethodnim sporazumom,

osobito u pogledu staža, otpremnine zbog prestanka ugovora i svakog drugog mehanizma kojim se uzima u obzir trajanje pružanja usluga, osim ako su takva prava radniku već priznata ranijom pravomoćnom presudom donesenom prije prijenosa i ako je novi poduzetnik o tim pravima obaviješten u roku i na način utvrđen ovim člankom.

[…]”

## Glavni postupak i prethodna pitanja

13 Tužitelj u glavnom postupku je 8. siječnja 1996. sklopio s društvom Obras y Servicios Públicos prvi ugovor o radu na određeno vrijeme za jasno definiran rad s punim radnim vremenom u građevinskom sektoru, „*fijo de obra*”, koji je istekao 16. siječnja 1997. Počevši od 24. siječnja 1997. nadalje te su dvije stranke sklopile pet drugih ugovora iste vrste koji su bez prekida nastavljani. Društvo Obras y Servicios Públicos priznalo je navedenom tužitelju radni staž izračunan počevši od 1. siječnja 2014., odnosno od datuma sklapanja posljednjeg od tih ugovora, koji još uvijek nije prestao.

14 Društvo Acciona Agua zamijenilo je 3. listopada 2017. društvo Obras y Servicios Públicos, u svojstvu poslodavca tužitelja u glavnom postupku, nakon što mu je dodijeljen ugovor o javnoj nabavi pod nazivom „Hitni radovi obnove i popravka opskrbne mreže i ponovne uporabe Canal de Isabel II Gestión SA (spis br. 148/2016, serija 2)”, koji je do tog datuma izvršavalo društvo Obras y Servicios Públicos. U okviru te zamjene društvo Acciona Agua preuzelo je, u pogledu broja i stručnosti, značajan dio radnika koji su radi izvršenja tog ugovora o javnoj nabavi bili zaposleni u društvu Obras y Servicios Públicos.

15 Otprilike mjesec dana prije navedene zamjene, odnosno 5. rujna 2017., tužitelj u glavnom postupku podnio je Juzgadu de lo Social nº 14 de Madrid (Radni sud br. 14 u Madridu, Španjolska) tužbu za priznanje prava protiv tih dvaju društava kojom je, s jedne strane, tražio da mu se prizna radni staž od 8. siječnja 1996., odnosno od dana kada je sklopio svoj prvi ugovor s društvom Obras y Servicios Públicos, i, s druge strane, da se utvrdi da je njegov radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme.

16 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, situacija poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, u kojoj je ugovor o javnoj nabavi bio predmet ponovne dodjele poduzetniku, u okviru koje je potonje društvo preuzelo značajan dio zaposlenika poduzetnika koji izlazi iz ugovora o javnoj nabavi a koji je on namijenio izvršenju tog ugovora o javnoj nabavi, obuhvaćena je područjem primjene Direktive 2001/23, na temelju njezina članka 1. stavka 1.

17 U tom pogledu taj sud smatra, među ostalim, da se djelatnost poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja ne zahtijeva posebnu opremu, može smatrati djelatnošću koja se ponajprije temelji na radnoj snazi. Stoga, kolektiv radnika okupljen oko trajnog obavljanja zajedničke djelatnost obnove i popravka mogao bi, u nedostatku drugih čimbenika proizvodnje, odgovarati gospodarskom subjektu koji zadržava svoj identitet u smislu članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (b) te direktive, pod uvjetom da preuzimatelj preuzme značajan dio zaposlenika tog subjekta, što bi ovdje bio slučaj.

18 Osim toga, članak 3. stavak 1. prvi podstavak navedene direktive treba tumačiti na način da je novi poduzetnik dužan uzeti u obzir ne samo zadnji ugovor sklopljen između radnika koje je preuzeo i prethodnog poduzetnika, nego i sve godine staža koje je navršilo preuzeto osoblje, s obzirom na to da ta obveza proizlazi iz radnog odnosa između tog osoblja i potonjeg poduzetnika.

19 Kad je riječ o članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma, navedeni sud tvrdi, osobito u odgovoru na zahtjev za informacije koji mu je Sud uputio 7. listopada 2019., da se radnici zaposleni na određeno vrijeme koji stječu status radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme na temelju sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme za povremene poslove u trajanju duljem od tri godine nalaze u situaciji usporedivoj s onom radnika zaposlenih na određeno vrijeme koji su, poput tužitelja u glavnom postupku, sklopili niz uzastopnih ugovora o radu „*fijos de obra*”.

20 Sud koji je uputio zahtjev također navodi da je kolektivni ugovor o kojem je riječ, kojim se isključuje primjena Zakona o radu, primjenjiv na glavni postupak te pojašnjava da ne postoji nijedan objektivan razlog koji bi opravdao povredu članka 15. stavaka 1. i 5. tog zakona.

21 U tom kontekstu taj sud dvoji o usklađenosti članka 24. stavaka 2. i 5. i članka 27. tog kolektivnog ugovora s člankom 4. stavkom 1. Okvirnog sporazuma i člankom 3. stavkom 1. Direktive 2001/23.

22 U tim je okolnostima Juzgado de lo Social nº 14 de Barcelona (Radni sud br. 14 u Madridu) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma […] i Direktivu 2001/23, tumačiti na način da ne postoji objektivni razlog kojim se može opravdati da je [predmetni] kolektivni ugovor – (čijim se člankom 24. stavkom 2. utvrđuje, da neovisno o trajanju (općeg) ugovora za samo jedan građevinski projekt, nije moguće primijeniti odredbe članka 15. stavka 1. točke (a) (Zakon o radu) a da radnici pritom zadrže status ‚*fijo de obra*', u slučajevima iz te odredbe i u slučaju prijenosa poduzeća u smislu članka 44. (tog zakona) ili preuzimanja zaposlenika iz članka 27. (tog) kolektivnog ugovora) – protivan španjolskom nacionalnom zakonodavstvu (čijim se (navedenim zakonom) u članku 15. stavku 1. točki (a) predviđa ‚[ti] ugovori ne smiju trajati duže od tri godine, a koje se može produljiti na dvanaest mjeseci nacionalnim sektorskim kolektivnim ugovorom ili, u njegovu nedostatku, sektorskim kolektivnim ugovorom niže razine. Nakon isteka tih rokova radnici stječu status stalno zaposlenih radnika poduzetnika')?

2. Treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma […] i Direktivu 2001/23 tumačiti na način da ne postoji objektivni razlog kojim se može opravdati da je [predmetni] kolektivni ugovor – (čiji članak 24. stavak 5. utvrđuje da se (za radnike koji su bili zaposleni, s prekidom ili bez njega, na različitim radnim mjestima na temelju dvaju ili više ugovora ‚*fijos de obra*' sklopljenih s istim poduzetnikom ili grupom poduzetnika u razdoblju i tijekom roka utvrđenog u članku 15. stavku 5. [Zakona o radu] ne podrazumijeva stjecanje statusa radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme utvrđenog u toj odredbi, u slučajevima iz te odredbe i u slučaju prijenosa poduzeća u smislu članka 44. [tog zakona] ili preuzimanja zaposlenika iz članka 27. Kolektivnog ugovora) – protivan španjolskom nacionalnom zakonodavstvu (čijim se (navedenim zakonom) u članku 15. stavku 5. utvrđuje da ‚(n)e dovodeći u pitanje odredbe stavka 1. točke (a), stavaka 2. i 3., radnici koji su bili zaposleni, s prekidom ili bez njega, na razdoblje dulje od 24 mjeseca tijekom razdoblja od 30 mjeseci, na istom ili sličnom radnom mjestu unutar istog poduzeća ili iste grupe poduzeća, sklopivši dva ili više ugovora o radu na određeno vrijeme bilo izravno bilo izravno ili posredovanjem agencija za privremeno zapošljavanje i u skladu s istim ili različitim postupcima koji se odnose na ugovor na određeno vrijeme, stječu status radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme. Odredbe prethodnog stavka također se primjenjuju u slučajevima prijenosa poduzeća ili preuzimanja zaposlenika u skladu sa zakonskim odredbama ili odredbama kolektivnog ugovora')?

3. Treba li članak 3. stavak 1. Direktive 2001/23 tumačiti na način da mu se protivi to da se na temelju [predmetnog] kolektivnog ugovora isključi da se prava i obveze, koje treba poštovati novi poduzetnik ili subjekt koji će obaviti djelatnost koja je predmet ugovora o javnoj nabavi, isključivo odnose na prava i obveze koji su nastali na temelju posljednjeg ugovora koji je radnik sklopio s poduzetnikom koji izlazi iz ugovora o javnoj nabavi, i ne čini objektivan razlog kojim se može opravdati da je protivan španjolskom zakonodavstvu, čijim se [Zakonom o radu] u članku 44. Zakona o radu utvrđuje da novi poslodavac preuzima sva prava i obveze prethodnog poslodavca, a ne samo one iz posljednjeg ugovora?"

## O prethodnim pitanjima

### *Nadležnost Suda*

23 Španjolska vlada izražava sumnje u nadležnost Suda za odlučivanje o zahtjevu za prethodnu odluku jer sud koji je uputio zahtjev svojim pitanjima zapravo želi dobiti tumačenje odnosa koji postoji između različitih odredbi nacionalnog prava.

24 U tom pogledu valja podsjetiti na to da iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da on nije nadležan da u okviru zahtjeva za prethodnu odluku tumači nacionalne zakonske odredbe ili podzakonske akte (presuda od 30. rujna 2020., CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, t. 23. i navedena sudska praksa).

25 Međutim, u ovom slučaju zahtjev za prethodnu odluku treba shvatiti na način da sud koji je uputio zahtjev ne pita Sud o tumačenju odnosa između predmetnog kolektivnog ugovora i Zakona o radu, nego postavlja pitanje treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma i članak 3. stavak 1. Direktive 2001/23 tumačiti na način da im se protive nacionalni propisi kao što su članak 24. stavci 2. i 5. te članak 27. stavak 2. tog kolektivnog ugovora.

26 Osim toga, kako bi se utvrdila nadležnost Suda za odlučivanje o prethodnim pitanjima, valja ispitati imaju li glavni postupci poveznicu s pravom Unije (presuda od 7. svibnja 2020., Parking i Interplastics, C-267/19 i C-323/19, EU:C:2020:351, t. 27.).

27 U tom pogledu dovoljno je utvrditi da Direktiva 2001/23 u najmanju ruku nije očito neprimjenjiva na glavni postupak, tako da čini poveznicu s pravom Unije koja opravdava nadležnost Suda za odgovaranje na pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev (vidjeti po analogiji presudu od 7. svibnja 2020., Parking i Interplastics, C-267/19 i C-323/19, EU:C:2020:351, t. 28.).

28 Iz toga proizlazi da je Sud nadležan za odlučivanje o ovom zahtjevu za prethodnu odluku.

### *Dopuštenost prethodnih pitanja*

29 Španjolska vlada i Europska komisija smatraju da su postavljena pitanja nedopuštena zbog njihove hipotetske naravi, nepostojanja činjeničnih elemenata koji bi Sudu omogućili da na njih odgovori i nepotpunog opisa nacionalnog pravnog okvira.

30 U tom pogledu valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, pitanja o tumačenju prava Unije koja uputi nacionalni sud unutar pravnog i činjeničnog okvira koji utvrđuje pod vlastitom odgovornošću i čiju točnost Sud nije dužan provjeravati uživaju

presumpciju relevantnosti. Odbijanje Suda da odluči o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud nije moguće, osim u slučaju kada je očito da zahtijevano tumačenje prava Unije nije vezano uz stvarno stanje ili uz predmet glavnog postupka, kada je problem hipotetske naravi ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima koji su mu potrebni da bi na postavljena pitanja pružio koristan odgovor (presuda od 30. siječnja 2020., I. G. I., C-394/18, EU:C:2020:56, t. 56. i navedena sudska praksa).

31 Iz ustaljene sudske prakse također proizlazi da potreba za tumačenjem prava Unije koje bi bilo korisno nacionalnom sudu zahtijeva da on odredi činjenični i zakonodavni okvir unutar kojega se nalaze pitanja koja postavlja ili da barem objasni činjenične tvrdnje na kojima se ona temelje. Osim toga, u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje moraju biti navedeni točni razlozi koji su nacionalni sud naveli da postavi pitanje o tumačenju prava Unije i da ocijeni nužnim upućivanje prethodnog pitanja Sudu (presuda od 30. siječnja 2020., I. G. I., C-394/18, EU:C:2020:56, t. 57. i navedena sudska praksa).

32 U ovom slučaju sud koji je uputio zahtjev u svojem zahtjevu kao i u odgovoru na zahtjev za informacije koji mu je uputio Sud u dovoljnoj mjeri iznosi ne samo razloge koji su ga naveli na to da Sudu postavi pitanje o načinu na koji treba tumačiti članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma i članak 3. stavak 1. Direktive 2001/23, nego i razloge zbog kojih je to tumačenje potrebno za donošenje odluke u glavnom postupku.

33 Naime, taj sud smatra da se tim odredbama prava Unije protive odredbe nacionalnog prava, kao što su članak 24. stavci 2. i 5., kao i članak 27. stavak 2. predmetnog kolektivnog ugovora, koji se čine relevantnima za rješavanje spora u glavnom postupku, s obzirom na to da je tužitelj u glavnom postupku ukupno sklopio šest uzastopnih ugovora *„fijos de obra”* od kojih je posljednji na snazi više od sedam godina. Stoga su prema mišljenju navedenog suda, s jedne strane, članak 24. stavak 2. tog kolektivnog ugovora, prema kojem ugovor *„fijo de obra”* ima neodređeno trajanje, i stavak 5. tog članka, kojim se predviđa sklapanje uzastopnih ugovora te vrste, primjenjivi u ovom slučaju. S druge strane, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da je u okviru ugovora o javnoj nabavi za održavanje vodovodne mreže došlo do preuzimanja ugovora o radu zaposlenika u smislu članka 27. navedenog kolektivnog ugovora.

34 Stoga zatraženo tumačenje nije očito lišeno svake veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku te istaknuti problemi nisu hipotetski, nego se odnose na činjenice o kojima se raspravlja između stranaka u glavnom postupku, koje sud koji je uputio zahtjev treba utvrditi.

35 Osim toga, Sud raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima za davanje korisnog odgovora na pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev. Naime, utvrđeno je da je tužitelj u glavnom postupku sklopio uzastopne ugovore s društvom Obras y Servicios Públicos te iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da su to ugovori *„fijos de obra”*. Dakle, kada je riječ o primjeni relevantnog nacionalnog propisa, Sud se mora držati situacije koju navedeni sud smatra dokazanom (vidjeti u tom smislu presudu od 8. lipnja 2016., Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, t. 36. i navedenu sudsku praksu).

36 S obzirom na prethodna razmatranja, prethodna pitanja su dopuštena.

## *Meritum*

### *Prvo i drugo pitanje*

37 Najprije treba podsjetiti na to da je, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, u okviru postupka suradnje iz članka 267. UFEU-a između nacionalnih sudova i Suda, zadaća Suda dati nacionalnom sudu koristan odgovor na temelju kojeg će moći riješiti predmet u kojem vodi postupak. U tom smislu Sud će, prema potrebi, preoblikovati pitanja koja su mu postavljena. Okolnost da je nacionalni sud formalno sastavio prethodno pitanje pozivajući se na neke odredbe prava Unije ne sprečava Sud da tom sudu da sve elemente tumačenja koji mogu biti korisni za donošenje odluke u postupku koji se vodi pred njim, bez obzira na to je li se na njih pozvao u svojim pitanjima. U tom smislu na Sudu je da iz svih podataka koje je dostavio nacionalni sud, a posebno iz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku, izvuče one dijelove prava Unije koje je potrebno tumačiti imajući u vidu predmet spora (presuda od 23. travnja 2020., Land Niedersachsen (Prethodno relevantno radno iskustvo), C-710/18, EU:C:2020:299, t. 18. i navedena sudska praksa).

38 Svojim prvim i drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma i Direktivu 2001/23 tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis kojim se dopušta, odstupajući od općeg sustava predviđenog nacionalnim pravom, sklapanje uzastopnih ugovora na određeno vrijeme *„fijos de obra”* neovisno o njihovu trajanju.

39 Kao prvo, valja istaknuti da se, iako se taj sud u svojem prvom i drugom pitanju poziva na tu direktivu, razlozi koje u tom pogledu iznosi zapravo odnose na treće pitanje u dijelu u kojem se odnose na članak 27. stavak 2. predmetnog kolektivnog ugovora, tako da će se točke koje je istaknuo navedeni sud, a koje se odnose na navedenu direktivu, ispitati u okviru tog pitanja.

40 Kao drugo, suprotno onomu što smatra sud koji je uputio zahtjev, članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma ne može se primijeniti na situaciju poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku.

41 Naime, taj se sud poziva, a da pritom nije proveo detaljnu analizu uvjeta na temelju kojih se referentna skupina može kvalificirati kao relevantna za usporedbu koju provodi, na diskriminaciju radnika zaposlenih na određeno vrijeme, čime se krši taj članak, koji su, poput tužitelja u glavnom postupku, sklopili niz uzastopnih ugovora o radu *„fijos de obra”* u odnosu na radnike zaposlene na određeno vrijeme koji su sklopili ugovore za privremeno obavljanje poslova i koji su nakon uzastopnih sklapanja takvih ugovora u slučaju da je njihovo ukupno trajanje duže od tri godine stekli status radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme. Te dvije vrste radnika zaposlenih na određeno vrijeme nalaze se u usporedivoj situaciji u smislu navedenog članka.

42 Kao prvo, iz sudske prakse Suda proizlazi da je načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano tim 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, pri čemu eventualna različita postupanja između određenih kategorija zaposlenih na određeno vrijeme ne potpadaju pod načelo nediskriminacije obuhvaćeno tim okvirnim sporazumom (presuda od 22. siječnja 2020., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, t. 52. i navedena sudska praksa).

43 Suprotno tomu, kao što to tvrdi Komisija, problematika svojstvena glavnom postupku sastoji se od moguće zlouporabe ugovora na određeno vrijeme *„fijos de obra”*. U tim okolnostima i s obzirom na elemente koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev, kako bi se tom sudu osigurali korisni elementi za tumačenje, potrebno je preoblikovati prvo i drugo pitanje.

44 Naime, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Radni sud br. 14 u Madridu) u biti tim pitanjima pita treba li se članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, na temelju kojeg se ugovori o radu na određeno vrijeme *„fijos de obra”* mogu uzastopno sklapati, tako da radnici koji su takve ugovore sklopili zadržavaju status radnika zaposlenih na određeno vrijeme u neodređenom trajanju ili se, s druge strane, obnavljanje tih ugovora može smatrati opravdanim „objektivnim razlozima” u smislu stavka 1. točke (a) tog članka, samo zbog toga što se tim nacionalnim propisom predviđa da se navedeni ugovori zaključuju u načelu za samo jedan građevinski projekt neovisno o njegovu trajanju.

45 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 točki 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 i na broj njihova obnavljanja (presuda od 11. veljače 2021., M. V. i dr. (Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u javnom sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, t. 54. i navedena sudska praksa).

46 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. Pritom članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma zadaje državama članicama opći cilj koji se sastoji u prevenciji takve zlouporabe, ostavljajući im na izbor sredstva za njegovo postizanje, pod uvjetom da ne dovedu u pitanje cilj ili koristan učinak tog okvirnog sporazuma (presuda od 11. veljače 2021., M. V. i dr. (Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u javnom sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, t. 55. i 56. i navedena sudska praksa).

47 Članak 5. Okvirnog sporazuma ne navodi posebne sankcije za slučaj u kojem bi se utvrdilo postojanje zlouporaba. U tom slučaju je zadaća tijela država članica da usvoje mjere koje moraju biti ne samo razmjerne nego i dovoljno učinkovite i odvraćajuće, kako bi se osigurala puna djelotvornost standarda utvrđenih na temelju tog okvirnog sporazuma (presuda od 11. veljače 2021., M. V. i dr. (Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u javnom sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, t. 57. i navedena sudska praksa).

48 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 (presuda od 11. veljače 2021., M. V. i dr. (Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u javnom sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, t. 58. i navedena sudska praksa).

49 U slučaju zlouporabe uzastopnih ugovora o radu 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 11. veljače 2021., M. V. i dr. (Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u javnom sektoru, C-760/18, EU:C:2021:113, t. 59. i navedena sudska praksa).

50 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 11. veljače 2021., M. V. i dr. (Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u javnom sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, t. 60. i navedena sudska praksa).

51 Stoga je u ovom slučaju zadaća suda koji je uputio zahtjev procijeniti u kojoj mjeri uvjeti za primjenu i učinkovitu provedbu odgovarajućih odredaba unutarnjeg prava čine odgovarajuće mjere za sprečavanje i, u slučaju potrebe, sankcioniranje zlouporabe sklapanja uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme (vidjeti po analogiji presudu od 11. veljače 2021., M. V. i dr. (Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u javnom sektoru, C-760/18, EU:C:2021:113, t. 61. i navedena sudska praksa).

52 Sud prilikom odlučivanja o zahtjevu za prethodnu odluku može dati pojašnjenja koja će služiti kao smjernica tom sudu prilikom donošenja odluke (presuda od 11. veljače 2021., M. V. i dr. (Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u javnom sektoru, C-760/18, EU:C:2021:113, t. 62. i navedena sudska praksa).

53 U tom kontekstu valja provjeriti može li nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku, odnosno članak 24. stavci 2. i 5. predmetnog kolektivnog ugovora, koji prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev omogućuje sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme *„fijos de obra"* u građevinskom sektoru, biti jedna od mjera iz članka 5. stavka 1. točaka (a) do (c) Okvirnog sporazuma.

54 Kao prvo, očito je da se člankom 24. tog kolektivnog ugovora stavcima 2. i 5., kada je riječ o ugovorima *„fijos de obra"*, ne predviđa „najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme" u smislu stavka 1. točke (b) tog članka. Naprotiv, iz članka 24. stavka 2. navedenog kolektivnog ugovora izričito proizlazi da se ugovori *„fijos de obra"* sklapaju neovisno o njihovu trajanju.

55 Međutim, iako je za definiranje pravnog i činjeničnog okvira odgovoran sud koji je uputio zahtjev i iako nije na Sudu da provjerava njegovu točnost, kao što to proizlazi iz sudske prakse navedene u točkama 30. i 35. ove presude, valja istaknuti da iz pisanih očitovanja španjolske vlade proizlazi da bi članak 24. stavak 3. predmetnog kolektivnog ugovora mogao biti mjera za sprečavanje zlouporaba sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme u smislu članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma a osobito za određivanje „najdužeg ukupnog trajanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme" u smislu stavka 1. točke (b) tog članka na način da se pružanje usluga istom poduzetniku na različitim mjestima rada u istoj regiji ograničava na tri uzastopne godine, osim u posebnim uvjetima.

56 Stoga je na tom sudu da provjeri, primjenom sudske prakse navedene u točki 51. ove presude, je li ta mjera u ovom slučaju prikladna mjera za sprečavanje zlouporaba uzastopnog sklapanja ugovora na određeno vrijeme u smislu navedenog članka.

57 Kao drugo, ne postoji, podložno i provjerama koje navedeni sud mora provesti, za tu vrstu ugovora nacionalna mjera kojom se određuje „maksimalni broj obnavljanja" u smislu članka 5. stavka 1. točke (c) Okvirnog sporazuma.

58 Kao treće, valja provjeriti predviđa li se nacionalnim propisom o kojem je riječ u glavnom postupku mjera koja je obuhvaćena „objektivnim razlozima koji opravdavaju obnavljanje" uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma.

59 U tom pogledu, 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 se njima u takvom posebnom kontekstu može opravdati primjena uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Te okolnosti mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi poslova za izvršenje kojih su takvi ugovori sklopljeni i iz značajki koje su im svojstvene ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike države članice (presuda od 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 66. i navedena sudska praksa).

60 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 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 67. i navedena sudska praksa).

61 Naime, takva odredba, koja je čisto formalne prirode, ne omogućuje utvrđivanje objektivnih i transparentnih kriterija radi provjere odgovara li obnavljanje takvih ugovora stvarnoj potrebi, je li primjereno za postizanje traženog cilja i potrebno u tu svrhu. Takva odredba podrazumijeva, dakle, stvarnu opasnost od mogućih zlouporaba te vrste ugovora i stoga nije u skladu s ciljem i korisnim učinkom Okvirnog sporazuma (presuda od 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 68. i navedena sudska praksa).

62 Naime, kako je to Sud presudio u više navrata, 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 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 76. i navedena sudska praksa).

63 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 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 77. i navedena sudska praksa).

64 U tu svrhu potrebno je u svakom pojedinom slučaju ispitati sve okolnosti slučaja, uzimajući u obzir ponajprije broj navedenih uzastopnih ugovora sklopljenih s istom osobom ili radi izvršenja istog posla, kako bi se isključila mogućnost sklapanja onih ugovora o radu na određeno vrijeme ili radnih odnosa na određeno vrijeme koji, iako su naizgled sklopljeni radi zadovoljenja potrebe za zamjenom osoblja, predstavljaju zlouporabu od strane poslodavaca (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. 102. i navedena sudska praksa).

65 Kad je riječ o glavnom postupku, kao što to ističe sud koji je uputio zahtjev, iz stavka 2. članka 24. predmetnog kolektivnog ugovora proizlazi da se ugovori „*fijos de obra*” općenito sklapaju za jedan građevinski projekt, neovisno o njegovu trajanju. U skladu sa stavkom 5. tog članka, „[z]apošljavanje na različitim radnim mjestima, s prekidom ili bez njega, na temelju najmanje dvaju ugovora ‚*fijos de obra*’ sklopljenih s istim poduzetnikom […] ne podrazumijeva […] stjecanje statusa radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme”.

66 Tako članak 24. tog kolektivnog ugovora dopušta uzastopno sklapanje ugovora na određeno vrijeme „*fijos de obra*”, ograničavajući pritom u načelu zapošljavanje dotičnog radnika, za svaki sklopljeni ugovor, na samo jedan građevinski projekt. To ograničenje ugovora na samo jedan građevinski projekt jest, prema informacijama koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev, jedina mjera predviđena za tu vrstu ugovora koja može predstavljati „objektivan razlog” u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma.

67 U tim okolnostima valja uzeti u obzir očitovanja koja su iznijeli društvo Obras y Servicios Públicos, Acciona Agua i španjolska vlada, prema kojima se trećom dodatnom odredbom Zakona 32/2006 i trećom dodatnom odredbom Zakona o radu priznaju posebnosti građevinskog sektora i potreba da se utvrde prikladniji posebni kriteriji, pri čemu se upućuje na kolektivno pregovaranje, čiji je cilj prilagodba ugovora o radu na određeno vrijeme radu ili službi koja je jasno definirana propisima koji osiguravaju veću stabilnost zaposlenja radnika te poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu. Primjenom te nadležnosti predmetnim kolektivnim ugovorom uveden je ugovor „*fijo de obra*” kojim se, u slučaju opasnosti od zlouporabe sklapanja uzastopnih ugovora te vrste, utvrđuju kriteriji namijenjeni njihovu sprečavanju.

68 Iako činjenica da je radnik raspoređen na „jedan građevinski projekt” može, s obzirom na posebnosti građevinskog sektora, biti „precizna i konkretna okolnost koja karakterizira određenu djelatnost”, u smislu sudske prakse navedene u točki 59. ove presude, valja istaknuti, uz pridržaj provjera koje mora izvršiti sud koji je uputio zahtjev, da se ne može smatrati da se člankom 24. predmetnog kolektivnog ugovora može opravdati primjena uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u smislu sudske prakse navedene u točkama 60. i 61. ove presude s obzirom na to da taj članak sadržava stvarni rizik od zlouporabe te vrste ugovora.

69 Naime, na temelju stavka 2. navedenog članka, sklapanje ugovora „*fijo de obra*” „u načelu” je ograničeno na samo jedan građevinski projekt, tako da se tom odredbom ne isključuje mogućnost sklapanja takvog ugovora za više građevinskih projekata. Osim toga, stavak 5. istog članka omogućuje sklapanje više ugovora te vrste s istim poduzetnikom za različita radna mjesta. Stoga se čini da, iako se ograničenje ugovora na samo jedan građevinski projekt, predviđeno u navedenom stavku 2., primjenjuje na svaki pojedinačni ugovor „*fijo de obra*”, nekoliko ugovora te vrste može se sklopiti uzastopno na temelju tog stavka 5. za različite građevinske projekte.

70 U svakom slučaju valja utvrditi, kao što je to učinila Komisija, da propis poput onog predviđenog člankom 24. stavcima 2. i 5. tog kolektivnog ugovora, na temelju kojeg svako pojedinačno zapošljavanje radnika načelno ograničava njegovo raspoređivanje na samo jedan građevinski projekt, ali kojim se omogućava obnavljanje ugovora „*fijos de obra*” na neodređeno razdoblje zbog kumulativnog učinka tih uzastopnih ugovora, odnosno njihove agregacije, pokazuje da taj radnik u stvarnosti stalno i trajno obavlja zadatke koji spadaju u uobičajenu djelatnost subjekta ili poslodavca koji ga zapošljava.

71 Situacija o kojoj je riječ u glavnom postupku savršeno ilustrira to utvrđenje, s obzirom na to da je tužitelj u glavnom postupku sklopio šest uzastopnih ugovora „*fijos de obra*”, s društvom Obras y Servicios Públicos, u ukupnom trajanju dužem od 25 godina.

72 Iz toga proizlazi, na temelju sudske prakse navedene u točkama 62. do 64. ove presude, da nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se omogućava pokrivanje potreba koje nisu privremene, nego, naprotiv, stalne i trajne nije opravdan s obzirom na članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma.

73 U tim okolnostima, pod uvjetom da ne postoje „odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba” u smislu članka 5. točke 1. tog okvirnog sporazuma, kojima se uređuju ugovori „*fijos de obra*”, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri, takav propis ne može spriječiti, u smislu tog članka 5. točke 1., zlouporabe koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme. U okviru tog ispitivanja, na tom je sudu da provjeri dodjeljuje li se, kao što to tvrde društva Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, otpremnina radnicima zaposlenima na određeno vrijeme na temelju ugovora „*fijo de obra*” i, po potrebi, je li takva otpremnina prikladna za sprečavanje i, ako je potrebno, sankcioniranje takvih zlouporaba, te može li se kvalificirati kao „odgovarajuća pravna mjera” u smislu navedenog članka 5. točke 1.

74 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je Sud presudio da, kako bi predstavljala „odgovarajuću pravnu mjeru” u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma, dodjela otpremnine mora posebno imati za cilj nadoknaditi učinke zlouporabe uzastopnog sklapanja ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme. Osim toga, dodijeljena naknada mora ne samo biti proporcionalna, nego i dovoljno djelotvorna i odvraćajuća da bi se zajamčila puna učinkovitost te odredbe (vidjeti presudu od 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 103. i 104. i navedenu sudsku praksu).

75 Nadalje, valja podsjetiti na to da je Sud presudio da članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma nije bezuvjetan i dovoljno precizan da bi se pojedinac na njega mogao pozivati pred nacionalnim sudom. Dakle, na takvu 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. Stoga nacionalni sud nije dužan izuzeti iz primjene odredbu nacionalnog prava koja je protivna toj odredbi (presuda od 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 118. do 120. i navedena sudska praksa).

76 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 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 121. i navedena sudska praksa).

77 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 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 123. i navedena sudska praksa).

78 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 19. ožujka 2020., Sánchez Ruiz i dr., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, t. 124. i navedena sudska praksa).

79 Stoga je osobito na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri dopušta li sudska praksa Tribunala Supremo (Vrhovni sud, Španjolska) takvo tumačenje predmetnih nacionalnih odredbi. Naime, prema mišljenju Komisije, potonji sud primjenjuje rokove predviđene člankom 15. stavkom 5. Zakona o radu na ugovore „*fijos de obra*" koji su uređeni predmetnim kolektivnim ugovorom, tako da, ako je radnik sklopio barem dva ugovora te vrste i ako je zakonski rok predviđen tom odredbom istekao, on stječe status radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme.

80 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo i drugo pitanje valja odgovoriti na način da članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti tako da je na nacionalnom sudu da ocijeni, u skladu sa svim primjenjivim pravilima nacionalnog prava, predstavlja li ograničenje od tri godine uzastopnog zapošljavanja – osim u posebnim uvjetima, radnika na određeno vrijeme na temelju ugovora „*fijos de obra*" od strane istog poduzetnika na različitim mjestima rada koja se nalaze u istoj regiji i dodjela tim radnicima otpremnine, pod uvjetom da taj nacionalni sud utvrdi da su te mjere stvarno primijenjene na navedene radnike – mjere koje su prikladne za sprečavanje i, prema potrebi, sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme odnosno „odgovarajuće pravne mjere" u smislu tog članka 5. točke 1. U svakom slučaju, takvo nacionalno zakonodavstvo ne mogu primijeniti tijela dotične države članice na način da se za uzastopno obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme „*fijos de obra*" smatra da je opravdano „objektivnim razlozima" u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) tog okvirnog sporazuma samo zbog toga što je svaki od tih ugovora u načelu sklopljen samo za jedan građevinski projekt, neovisno o njegovu trajanju, jer takvo nacionalno zakonodavstvo u praksi ne sprečava dotičnog poslodavca da u slučaju takvog obnavljanja pokrije stalnu i trajnu potrebu za radnicima.

### *Treće pitanje*

81 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2001/23 tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis prema kojem su, pri preuzimanju osoblja u okviru ugovora o javnoj nabavi, prava i obveze preuzetih radnika koje je novi poduzetnik dužan poštovati ograničeni isključivo na ona koja proizlaze iz posljednjeg ugovora koji je taj radnik sklopio s prethodnim poduzetnikom.

82 Kao prvo, u skladu sa svojim člankom 1. stavkom 1. točkom (a), Direktiva 2001/23 se primjenjuje na svaki prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona na drugog poslodavca koji je posljedica ugovornog prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća.

83 U tom pogledu iz ustaljene sudske prakse Suda, područje primjene Direktive 2001/23 obuhvaća sve slučajeve promjena, u okviru ugovornih odnosa, fizičkih ili pravnih osoba odgovornih za rad poduzeća koje ugovaraju obveze poslodavca u odnosu na zaposlenike poduzetnika. Stoga za primjenu Direktive 2001/23 nije nužno da postoje izravni ugovorni odnosi između prenositelja i preuzimatelja, tako da se prijenos može obaviti posredstvom treće osobe (presuda od 11. srpnja 2018., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, t. 27. i navedena sudska praksa).

84 U tom kontekstu valja istaknuti da, suprotno onomu što u biti tvrde društvo Acciona Agua i španjolska vlada, činjenica da se u ovom slučaju radi o preuzimanju osoblja nakon ponovne dodjele ugovora o javnoj nabavi, u okviru koje je novi poduzetnik preuzeo značajan dio osoblja koje je prethodni poduzetnik odredio za izvršenje tog ugovora o javnoj nabavi, ne isključuje primjenu Direktive 2001/23.

85 Kao prvo, Sud je naime već presudio da činjenica da prijenos proizlazi iz jednostranih odluka javnih tijela, a ne iz suglasnosti volja, ne isključuje primjenu Direktive 2001/23 (presuda od 20. srpnja 2017., Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, t. 38. i navedena sudska praksa).

86 Iz toga slijedi da nepostojanje ugovorne veze između dvaju poduzeća kojima je uzastopce dodijeljen dotični ugovor o javnoj nabavi nema utjecaja na pitanje je li Direktiva 2001/23 primjenjiva na situaciju poput one u glavnom postupku (vidjeti u tom smislu presudu od 11. srpnja 2018., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, t. 28.).

87 Naposljetku, iako je preuzimanje osoblja društvu Acciona Agua nametnuto kolektivnim ugovorom, takva okolnost ne utječe na činjenicu da se prijenos odnosi na gospodarski subjekt (vidjeti po analogiji presudu od 11. srpnja 2018., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, t. 38.).

88 Kao drugo, u skladu s člankom 1. stavkom 1. točkom (b) Direktive 2001/23, prijenosom se smatra prijenos gospodarskog subjekta koji zadržava svoj identitet, znači organizirano grupiranje resursa koje ima za cilj obavljanje gospodarske djelatnosti, bez obzira na to je li ta djelatnost glavna ili sporedna. Pojam „subjekta” stoga upućuje na organiziranu cjelinu osoba i imovine koja omogućuje obavljanje gospodarske djelatnosti s vlastitim ciljem (presuda od 27. veljače 2020., Grafe et Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, t. 22.).

89 Iz sudske prakse Suda proizlazi da odlučujući kriterij za utvrđivanje postoji li takav prijenos čini okolnost da je gospodarski subjekt sačuvao svoj identitet, što osobito proizlazi iz stvarnog nastavka ili ponovnog početka rada (presuda od 27. veljače 2020., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, t. 23. i navedena sudska praksa).

90 Da bi se utvrdilo je li taj uvjet ispunjen potrebno je uzeti u obzir sve činjenične okolnosti koje su svojstvene predmetnoj operaciji, među kojima su osobito vrsta poduzeća ili pogona o kojima je riječ, prijenos ili ne materijalne imovine, poput zgrada i pokretnina, vrijednost nematerijalne imovine u trenutku prijenosa, preuzimanje ili ne većeg broja zaposlenika od strane novog poslodavca, prijenos ili ne klijenata, kao i stupanj sličnosti djelatnosti koje su se obavljale prije i nakon prijenosa, te trajanje eventualnog prekida tih djelatnosti. Međutim, ti su elementi samo djelomični aspekti procjene dane cjeline i ne mogu se, zbog toga, odvojeno ocjenjivati (presuda od 27. veljače 2020., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, t. 24. i navedena sudska praksa).

91 Konkretnije, Sud je smatrao da nacionalni sud prilikom ocjene činjenica predmetne transakcije mora osobito, među ostalim, voditi računa o vrsti poduzeća ili pogona o kojemu je riječ. Iz navedenog proizlazi da je važnost pojedinih kriterija za postojanje prijenosa u smislu Direktive 2001/23 nužno različita s obzirom na djelatnost koja se obavlja, to jest s obzirom na načine proizvodnje ili metode rada u poduzeću, pogonu ili dijelu pogona o kojem je riječ (presuda od 11. srpnja 2018., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, t. 31. i 32. i navedena sudska praksa).

92 Sud je prethodno istaknuo da gospodarski subjekt u pojedinim sektorima može djelovati bez znatne materijalne ili nematerijalne imovine, tako da zadržavanje identiteta takvog subjekta nakon transakcije koje je taj subjekt predmet ne može, logički gledano, ovisiti o njezinu prijenosu (presuda od 11. srpnja 2018., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, t. 33. i navedena sudska praksa).

93 Sud je tako presudio da, s obzirom na to da u pojedinim sektorima u kojima se djelatnost uglavnom temelji na radnoj snazi, što je osobito slučaj kada djelatnost ne zahtijeva upotrebu posebne materijalne imovine, skupina radnika trajno udruženih zajedničkom djelatnošću može biti gospodarski subjekt, takav subjekt može zadržati svoj identitet nakon prijenosa kada novi poslodavac ne samo što nastavi s obavljanjem predmetne djelatnosti nego i preuzme znatan dio zaposlenika, u vidu njihova broja i stručnosti, a koje je njegov prethodnik rasporedio posebno za obavljanje tog posla. U tom slučaju novi poslodavac, naime, preuzima strukturiranu imovinsku cjelinu koja mu omogućuje redovito obavljanje djelatnosti ili nekih djelatnosti poduzetnika prenositelja (presuda od 11. srpnja 2018., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, t. 34. i 35. i navedena sudska praksa).

94 Iz prethodno navedenog proizlazi da kvalifikacija prijenosa pretpostavlja određen broj činjeničnih utvrđenja, s obzirom na to da nacionalni sud mora *in concreto* ocijeniti to pitanje s obzirom na kriterije koje je utvrdio Sud, kao i ciljeve Direktive 2001/23, kako su navedeni osobito u njezinoj uvodnoj izjavi 3. (presuda od 27. veljače 2020., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, t. 27. i navedena sudska praksa).

95 Stoga sud koji je uputio zahtjev mora u svjetlu iznesenih razmatranja, te vodeći računa o svim činjeničnim okolnostima koje obilježavaju transakciju o kojoj je riječ u glavnom postupku, ocijeniti treba li je smatrati prijenosom poduzeća u smislu Direktive 2001/23.

96 U tu svrhu na njemu je osobito da provjeri, kao što se to navodi u odluci kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, zahtijeva li djelatnost o kojoj je riječ u glavnom postupku posebnu opremu i temelji li se stoga uglavnom na radnoj snazi ili se, naprotiv, kao što to tvrde društva Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, ta djelatnost ne bi mogla kvalificirati kao djelatnost koja se uglavnom temelji na radnoj snazi, s obzirom na to da je očito sporedna u odnosu na materijalne elemente potrebne za izvršenje dotičnog ugovora o javnoj nabavi i da oni nisu preneseni.

97 Uzimajući u obzir te elemente, valja pojasniti, kao prvo, da osim slučaja u kojem se djelatnost ponajprije temelji na radnoj snazi, koja je razmatrana u sudskoj praksi navedenoj u točki 93. ove presude, u situaciji u kojoj materijalna imovina, kao što su zgrade i pokretna imovina, nije nužna za pravilno funkcioniranje dotičnog subjekta, odnosno kad su radna snaga i ta materijalna imovina jednake važnosti za pravilno funkcioniranje tog subjekta i kada je novi poduzetnik nastavio obavljati djelatnost prethodnog poduzetnika te kad je značajan dio zaposlenika novi poduzetnik

preuzeo, izostanak prijenosa materijalne imovine ne isključuje zaključak da se identitet ekonomskog subjekta može održati nakon njegova prijenosa, tako da valja smatrati da je došlo do „prijenosa poduzeća" u smislu članka 1. stavka 1. Direktive 2001/23.

98 Naime, to rješenje nije samo u skladu s ciljevima te direktive, kako su navedeni osobito u njezinoj uvodnoj izjavi 3., koja se sastoji u zaštiti radnika u slučaju promjene poslodavca, kako bi se osigurala zaštita njihovih prava, nego je također u skladu sa sudskom praksom navedenom u točki 92. ove presude prema kojoj zadržavanje identiteta gospodarskog subjekta, koji može funkcionirati bez značajne materijalne ili nematerijalne imovine, nakon transakcije kojoj je predmet, ne može ovisiti o prijenosu tih elemenata.

99 Kao drugo, valja podsjetiti na sudsku praksu Suda prema kojoj izostanak prijenosa značajnog dijela takvih resursa s prethodnog na novog nositelja ugovora, koji su nužni za dobro funkcioniranje subjekta, mora dovesti do zaključka da potonji ne zadržava svoj identitet (vidjeti u tom smislu presudu od 25. siječnja 2001., Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, t. 42.).

100 Međutim, iz te sudske prakse ne može se zaključiti da prijenos materijalnih elemenata treba *in abstracto* smatrati jedinim određujućim čimbenikom prijenosa poduzeća čija se djelatnost odnosi na sektor u kojem materijalni element ili materijalni elementi značajno pridonose obavljanju te djelatnosti. Stoga, da bi utvrdio onemogućava li činjenica da sredstva poslovanja nisu prenesena kvalifikaciju prijenosa poduzeća, sud koji je uputio zahtjev mora voditi računa o okolnostima svojstvenima predmetu koji se pred njim vodi (vidjeti u tom smislu presudu od 27. veljače 2020., Grafe i Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, t. 30. i 31.).

101 Kao treće, članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2001/23 utvrđuje načelo prema kojem se prenositeljevi prava i obveze koji na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa na temelju takvog prijenosa prenose na preuzimatelja.

102 U tom pogledu prije svega valja podsjetiti na to da je cilj Direktive 2001/23 osigurati zaštitu prava radnika u slučaju promjene poslodavca time što im omogućava da ostanu u službi kod novog poslodavca pod istim uvjetima koji su dogovoreni s prenositeljem. Svrha je te direktive osigurati, koliko je to moguće, da ugovori o radu ili radni odnosi s preuzimateljem ostanu nepromijenjeni uslijed prijenosa, kako bi se spriječilo dovođenje dotičnih radnika u nepovoljniji položaj samo zbog toga što je došlo do prijenosa. Međutim, na navedenu direktivu ne može se s uspjehom pozivati kako bi se poboljšali uvjeti plaća ili drugi radni uvjeti prilikom prijenosa poduzeća (presuda od 26. ožujka 2020., ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, t. 25. i navedena sudska praksa).

103 Osim toga, važno je navesti da, iako, u skladu s ciljem te direktive, treba zaštititi interese radnika na koje utječe prijenos, ne smiju se zanemariti interesi preuzimatelja, koji mora biti u stanju provesti prilagodbe i promjene koje su neophodne za nastavak njegove djelatnosti. Cilj te direktive nije samo zaštita interesa radnika prilikom prijenosa poduzeća, nego ona također treba osigurati pravednu ravnotežu između interesa radnika, s jedne strane, i interesa preuzimatelja, s druge strane (presuda od 26. ožujka 2020., ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, t. 26. i navedena sudska praksa).

104 U ovom slučaju iz članka 27. stavka 2. prvog podstavka predmetnog kolektivnog ugovora proizlazi da je novi poduzetnik dužan poštovati prava i obveze koji su preuzetim radnicima priznati u okviru radnog odnosa s prethodnim poduzetnikom. Osim toga, na temelju članka 27. stavka 2. drugog podstavka tog kolektivnog ugovora, ta prava i obveze ograničeni su isključivo na ona koja

proizlaze iz posljednjeg ugovora koji je taj radnik sklopio s prethodnim poduzetnikom, a da pritom novi poduzetnik nije vezan nikakvim prethodnim ugovorom ili sporazumom, osobito u vezi s priznavanjem navršenog staža, osim ako su radniku već priznata takva prava pravomoćnom presudom koja je prethodila prijenosu i ako je o tim pravima obaviješten novi poduzetnik u roku i u skladu s pravilima utvrđenima u članku 27. navedenog kolektivnog ugovora.

105 U tom kontekstu sud koji je uputio zahtjev izražava sumnje u pogledu usklađenosti članka 27. stavka 2. drugog podstavka tog kolektivnog ugovora s člankom 3. stavkom 1. prvim podstavkom Direktive 2001/23.

106 U tim okolnostima valja utvrditi to da ograničenje priznavanja prava radnika u okviru njegova radnog odnosa s novim poduzetnikom na ona koja proizlaze iz posljednjeg ugovora koji je on sklopio s prethodnim poduzetnikom upravo služi očuvanju tih prava prilikom prijenosa osoblja, što odgovara cilju koji se tom direktivom želi postići, a to je osiguranje očuvanja prava radnika u slučaju promjene poslodavca, omogućujući im da ostanu u službi kod novog poslodavca pod uvjetima jednakim onima koji su dogovoreni s prenositeljem. Osim toga, navedenom odredbom se ne ograničavaju samo prava, nego i obveze preuzetih radnika na one koje proizlaze iz posljednjeg ugovora koji je sklopio s prethodnim poduzetnikom.

107 Kad je riječ osobito o radnom stažu, valja podsjetiti na to da je Sud presudio da je za izračun novčanih prava, poput otpremnine po isteku ugovora ili povećanja plaće, preuzimatelj obvezan uzeti u obzir sve godine staža u službi koje je izvršilo osoblje koje je preuzeto s obzirom na to da ta obveza proizlazi iz radnog odnosa između tog osoblja i prenositelja u skladu s pravilima dogovorenima u okviru tog odnosa (presuda od 6. travnja 2017., Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, t. 22. i navedena sudska praksa).

108 Međutim, u ovom slučaju, dovoljno je utvrditi da iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku ne proizlazi da je radni staž, koji novi poduzetnik na temelju članka 27. stavka 2. predmetnog kolektivnog ugovora priznaje radnicima koji su predmet preuzimanja zaposlenika u smislu te odredbe, manje povoljan za te radnike od radnog staža koji im je prije tog prijenosa priznao prethodni poduzetnik.

109 Naprotiv, iz navedene odluke proizlazi da je društvo Obras y Servicios Públicos tužitelju u glavnom postupku priznalo radni staž izračunan počevši od 1. siječnja 2014., što odgovara radnom stažu koji proizlazi iz posljednjeg ugovora koji je on sklopio s tim društvom. Stoga, s obzirom na to da se drugim podstavkom navedene odredbe radni staž koji je društvo Acciona Agua dužno priznati tužitelju u glavnom postupku ograničava na onaj koji proizlazi iz posljednjeg ugovora koji je sklopio s društvom Obras y Servicios Públicos, primjena te odredbe ima za učinak da je radni staž koji mu je to društvo priznalo zadržan u okviru njegova prijenosa.

110 Suprotno tomu, priznanje tom radniku prava prilikom prijenosa osoblja prava, osobito radnog staža, koja nije imao prije tog prijenosa, predstavljalo bi poboljšanje njegovih radnih uvjeta, što nije predviđeno Direktivom 2001/23, kao što to proizlazi iz sudske prakse navedene u točki 102. ove presude.

111 Štoviše, članak 27. stavak 2. drugi podstavak predmetnog kolektivnog ugovora slijedi tu logiku jer se njime predviđa iznimka od ograničenja prava preuzetog radnika na ona koja proizlaze iz posljednjeg ugovora koji je sklopio s prethodnim poduzetnikom ako su radniku takva prava već priznata pravomoćnom presudom koja prethodi prijenosu i ako je o tim pravima obaviješten novi

poduzetnik u roku i u skladu s pravilima predviđenima u članku 27. tog kolektivnog ugovora. Naime, ta iznimka omogućuje da se preuzetom radniku zajamči očuvanje prava koja su mu bila priznata u okviru radnog odnosa s prethodnim poduzetnikom.

112 U tom kontekstu, sud koji je uputio zahtjev se pita koja je prava tužitelj u glavnom postupku imao prema društvu Obras y Servicios Públicos prije prijenosa njegova ugovora o radu, osobito, je li bio žrtva zlouporabe uzastopnih sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u smislu članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma, na koje se odnose prva dva pitanja, i je li stoga trebao steći status radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme prije svojeg preuzimanja u kojem bi slučaju stoga taj status trebao nastaviti uživati u okviru tog preuzimanja.

113 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je Sud presudio da primjenjivost Direktive 2001/23 ne dovodi u pitanje zaštitu koju radnik može uživati protiv zlouporabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju drugih odredaba prava Unije, osobito Okvirnog sporazuma, ni tumačenja koja će im Sud dati (rješenje od 15. rujna 2010., Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, t. 36.).

114 S obzirom na prethodna razmatranja, na treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2001/23 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis na temelju kojeg su, prilikom preuzimanja osoblja u okviru ugovora o javnoj nabavi, prava i obveze preuzetog radnika koja je novi poduzetnik dužan poštovati ograničena isključivo na ona koja proizlaze iz posljednjeg ugovora koji je taj radnik sklopio s prethodnim poduzetnikom, pod uvjetom da primjena tog propisa nema za učinak stavljanje navedenog radnika u manje povoljan položaj zbog samog prijenosa, a što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.

## Troškovi

115 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 (sedmo vijeće) odlučuje:

**1. Članak 5. stavak 1. 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 je na nacionalnom sudu da ocijeni, u skladu sa svim primjenjivim pravilima nacionalnog prava, predstavlja li ograničenje od tri godine uzastopnog sklapanja, osim u posebnim uvjetima, ugovora o radu na određeno vrijeme s radnikom na temelju ugovora „*fijos de obra*" s istim poduzetnikom za različita mjesta rada koja se nalaze u istoj regiji i dodjela tim radnicima otpremnine, pod uvjetom da taj nacionalni sud utvrdi da su te mjere stvarno primijenjene na navedene radnike, mjere koje su prikladne za sprečavanje i, prema potrebi, sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme odnosno „odgovarajuće pravne mjere" u smislu tog članka 5. točke 1. U svakom slučaju, takvo nacionalno zakonodavstvo ne mogu primijeniti tijela dotične države članice na način da se za uzastopno obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme „*fijos de obra*" smatra da je opravdano „objektivnim razlozima" u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) tog okvirnog sporazuma samo zbog toga što je svaki od tih ugovora u načelu sklopljen samo za**

**jedan građevinski projekt, neovisno o njegovu trajanju, jer takvo nacionalno zakonodavstvo u praksi ne sprečava dotičnog poslodavca da u slučaju takvog obnavljanja pokrije stalnu i trajnu potrebu za radnicima.**

2. **Članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis na temelju kojeg su, prilikom preuzimanja osoblja u okviru ugovora o javnoj nabavi, prava i obveze preuzetog radnika koja je novi poduzetnik dužan poštovati ograničena isključivo na ona koja proizlaze iz posljednjeg ugovora koji je taj radnik sklopio s prethodnim poduzetnikom, pod uvjetom da primjena tog propisa nema za učinak stavljanje navedenog radnika u manje povoljan položaj zbog samog prijenosa, a što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.**

Potpisi