Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

22. siječnja 2020.* [i]

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Članak 5. – Mjere za sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme – Otpremnina u slučaju prestanka radnog odnosa – Članci 151. i 153. UFEU-a – Članci 20. i 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Primjenjivost – Razlika u postupanju koja se temelji na javnoj ili privatnoj prirodi sustava kojim se uređuje radni odnos u smislu nacionalnog prava”

U predmetu C-177/18,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 14 u Madridu, Španjolska), odlukom od 16. veljače 2018., koju je Sud zaprimio 7. ožujka 2018., u postupku

Almudena Baldonedo Martín

protiv

Ayuntamiento de Madrid,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev (izvjestitelj), predsjednik vijeća, T. von Danwitz i C. Vajda, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Szpunar,

tajnik: R. Schiano, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 28. veljače 2019.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:,

– za A. Baldonedo Martín, L. Gil Fuertes, *abogada*,

– za Ayuntamiento de Madrid, N. Taboada Rodríguez i I. Madroñero Peloche, *letrados*,

– za španjolsku vladu, M. J. García-Valdecasas Dorrego, potom S. Jiménez García, u svojstvu agenata,

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

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 17. listopada 2019.,

* Jezik postupka: španjolski

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članaka 151. i 153. UFEU-a, članaka 20. i 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja) kao i članaka 4. i 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), 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 (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Almudene Baldonedo Martín i Ayuntamienta de Madrid (Općina Madrid, Španjolska) u pogledu isplate otpremnine koja se duguje nakon prestanka radnog odnosa među strankama.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 U skladu s člankom 1. Direktive 1999/70, njezina je svrha „staviti na snagu [Okvirni sporazum] zaključen […] između općih međusektorskih organizacija (ETUC, UNICE i CEEP).”

4 Članak 2. prvi stavak te direktive predviđa:

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

5 Svrha Okvirnog sporazuma je, 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.

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

„U smislu ovog Sporazuma:

1. ‚radnik zaposlen na određeno vrijeme’ znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.

2. ‚usporedivi radnik, zaposlen na neodređeno vrijeme’ znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine […]”

7 Točkom 1. članka 4. Okvirnog sporazuma, naslovljenog „Načelo nediskriminacije”, propisano je:

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

8 Člankom 5. Okvirnog sporazuma, naslovljenim „Mjere za sprečavanje zlouporaba”, određuje se:

„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 ‚uzastopnima’;

(b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.”

Španjolsko pravo

9 Prvom dodatnom odredbom Real Decreta 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (Kraljevska uredba 896/1991 o utvrđivanju osnovnih pravila i minimalnih programa koje treba poštovati u postupku odabira službenika lokalne uprave) od 7. lipnja 1991. (BOE br. 142 od 14. lipnja 1991., str. 19669.) određuje se:

„Nakon obavijesti o natječaju i uz poštovanje, u svakom slučaju, načelâ zasluga i sposobnosti, predsjednik općinskog ili pokrajinskog vijeća može imenovati službenike zaposlene na određeno vrijeme na slobodna radna mjesta pod uvjetom da se na ta radna mjesta, s obzirom na hitnost koja proizlazi iz okolnosti, ne mogu rasporediti stalno zaposleni službenici. Ta se radna mjesta osiguravaju iz proračunskih sredstava i uključena su u poziv za popunjavanje slobodnih radnih mjesta u javnoj službi, osim ako su postala slobodna nakon odobrenja te ponude.

[…]

Tako popunjena radna mjesta nužno se uključuju u prvu obavijest o natječaju čiji je cilj popuniti radna mjesta ili u prvi odobreni poziv za popunjavanje slobodnih radnih mjesta u javnoj službi.

Radni odnos službenika zaposlenog na određeno vrijeme prestaje kad radno mjesto popuni stalno zaposleni službenik ili kad općinsko ili pokrajinsko vijeće smatra da razlozi hitnosti zbog kojih je njegovo radno mjesto popunio službenik zaposlen na određeno vrijeme više ne postoje.”

10 Članak 8. texta refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (izmijenjeni tekst Zakona o temeljnom statusu javnih službenika), potvrđen Real Decretom Legislativom 5/2015 (Kraljevska zakonodavna uredba 5/2015), od 30. listopada 2015. (BOE br. 261 od 31. listopada 2015., str. 103105.; u daljnjem tekstu: EBEP) propisuje:

„1. Javni su službenici osobe koje u javnim upravama uz naknadu obavljaju dužnosti u općem interesu.

2. Javni službenici razvrstani su u:

(a) stalno zaposlene službenike;

(b) službenike zaposlene na određeno vrijeme;

(c) članove ugovornog osoblja, bilo da je riječ o stalno zaposlenima, zaposlenima na neodređeno ili na određeno vrijeme;

(d) pomoćno osoblje.”

11 Članak 10. EBEP-a glasi kako slijedi:

„1. Službenici zaposleni na određeno vrijeme su osobe koje se imenuju u tom svojstvu iz izričito navedenih razloga nužnosti i hitnosti kako bi ispunjavale zadaće stalno zaposlenih službenika u nekom od sljedećih slučajeva:

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

(b) privremena zamjena službenika na tim radnim mjestima;

(c) provedba programa privremene prirode koji ne mogu trajati dulje od tri godine, koja se može produljiti za dvanaest mjeseci na temelju zakona o javnoj službi donesenih radi provedbe ovog pravilnika;

(d) prekomjerni ili povećani opseg posla tijekom najviše šest mjeseci u razdoblju od dvanaest mjeseci.

[…]

3. Radni odnos službenika zaposlenih na određeno vrijeme prestaje, osim zbog razloga predviđenih u članku 63., kad razlog zbog kojih su imenovani više ne postoji.

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.

5. Opća pravila koja se primjenjuju na stalno zaposlene službenike primjenjuju se na službenike zaposlene na određeno vrijeme ako je to u skladu s prirodom njihova položaja […]”

12 Člankom 70. stavkom 1. EBEP-a određeno je:

„Potrebe za ljudskim resursima za koje se dodjeljuju proračunska sredstva i koje treba 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, poziv za popunjavanje slobodnih radnih mjesta u javnoj službi ili sličan instrument treba provesti u roku od tri godine, koji se ne može produljiti.”

13 Članak 49. texta refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (pročišćeni tekst Zakona o radu), donesenog na temelju Real Decreto Legislativo 1/1995 (Kraljevska zakonodavna uredba br. 1/1995) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.), u verziji koja je primjenjiva u trenutku nastanka činjenica iz glavnog postupka (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), glasi:

„1. Ugovor o radu prestaje:

[…]

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

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

[…]

(l) zbog objektivnih razloga dopuštenih zakonom;

[…]”

14 U skladu s člankom 52. Zakona o radu, „objektivni razlozi” na kojima se može temeljiti raskid ugovora o radu jesu nesposobnost radnika za koju se saznalo ili koja je nastala nakon njegova stvarnog početka rada u poduzeću; nemogućnost radnikove prilagodbe na razumne tehničke promjene koje su izvršene na njegovu radnom mjestu; ekonomski, tehnički razlozi ili razlozi koji se odnose na organizaciju ili proizvodnju, ako je broj ukinutih radnih mjesta manji od onoga koji je potreban da bi se prestanak ugovora o radu smatrao „kolektivnim otkazivanjem” te, u određenim slučajevima, ponavljani izostanci s posla, čak i ako su oni opravdani.

15 U skladu s člankom 53. stavkom 1. točkom (b) Zakona o radu, raskid ugovora o radu zbog jednog od razloga iz članka 52. tog zakona dovodi do isplate radniku, istodobno s pisanom obavijesti, otpremnine u visini plaće za 20 dana za svaku godinu radnog staža, koja se računa razmjerno broju radnih mjeseci za razdoblja kraća od godine dana, i to najviše do dvanaest mjesečnih plaća.

16 U članku 56. Zakona o radu predviđeno je da raskid ugovora o radu zbog nezakonitog otkaza dovodi do isplate radniku otpremnine u visini plaće za 33 dana za svaku godinu radnog staža.

Glavni postupak i prethodna pitanja

17 Općina Madrid imenovala je, s početkom od 24. studenoga 2005., A. Baldonedo Martín kao službenicu zaposlenu na određeno vrijeme koja obavlja dužnosti službenika za održavanje zelenih površina.

18 U aktu o imenovanju pojašnjeno je da je A. Baldonedo Martín zaposlena kako bi se popunilo radno mjesto koje je slobodno do imenovanja stalno zaposlenog službenika. K tomu, u njemu je navedeno i da se to radno mjesto ukida ako pravo zamijenjenog stalno zaposlenog službenika da zadrži svoje radno mjesto prestane ili ako uprava bude smatrala da razlozi hitnosti zbog kojih je radno mjesto popunio službenik zaposlen na određeno vrijeme više ne postoje.

19 A. Baldonedo Martín obaviještena je 15. travnja 2013. da je njezino radno mjesto istog dana popunjeno stalno zaposlenim službenikom i da je stoga njezin radni odnos prestao.

20 A. Baldonedo Martín zatražila je 20. veljače 2017. od Općine Madrid isplatu otpremnine zbog prestanka radnog odnosa koja je jednaka iznosu plaće za 20 dana za svaku godinu radnog staža. Njezin se zahtjev temeljio na članku 4. stavku 3. UEU-a, članku 20. i članku 21. stavku 1. Povelje te na člancima 4. i 5. Okvirnog sporazuma.

21 Odlukom od 25. travnja 2017., Općina Madrid odbila je taj zahtjev jer je radno mjesto na kojem je A. Baldonedo Martín bila zaposlena bilo slobodno i jer je bilo hitno i važno popuniti ga, jer je njezin radni odnos prestao zbog toga što je njezino radno mjesto popunio stalno zaposleni službenik te da ne postoji nikakva diskriminacija u odnosu na stalno zaposlene službenike jer potonji, u skladu s pravnim sustavom koji se na njih primjenjuje, ne primaju nikakvu otpremninu kad njihov radni odnos prestane.

22 Odlučujući o tužbi koju je protiv te odluke podnijela A. Baldonedo Martín, sud koji je uputio zahtjev navodi da je zainteresirana osoba tijekom svojeg zaposlenja bila trajno i neprekidno zaposlena na istom radnom mjestu te da je obavljala iste poslove kao što su oni koje su obavljali službenici za održavanje zelenih površina koji imaju status stalno zaposlenog službenika.

23 Osim toga, taj sud naglašava da Općina Madrid nije podnijela nikakav dokaz da je tijekom razdoblja u kojemu je bila zaposlena A. Baldonedo Martín bio organiziran natječaj niti da je odobren poziv za popunjavanje slobodnih radnih mjesta u javnoj službi. Nije moguće utvrditi je li radno mjesto na kojem je bila zainteresirana osoba popunjeno na temelju napredovanja unutar službe, natječaja koji se temelje na kvalifikacijama ili testovima ili drugog postupka odabira. Općina Madrid nije utvrdila hitnu potrebu da se A. Baldonedo Martín imenuje na to radno mjesto. Jednako tako, razlog zbog kojeg je navedeno radno mjesto bilo slobodno nije poznat.

24 Što se tiče zatraženog tumačenja prava Unije, sud koji je uputio zahtjev ističe, kao prvo, da se u španjolskom pravu stalno zaposlenim službenicima, kad prestane njihov radni odnos, ne priznaje pravo na otpremninu, poput one koju traži A. Baldonedo Martín. Iz toga slijedi da situacija poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku ne predstavlja diskriminaciju koja je zabranjena člankom 4. Okvirnog sporazuma i da ona, slijedom toga, nije obuhvaćena tom odredbom. Jednako tako, sud koji je uputio zahtjev smatra da iz točaka 63. do 67. presude od 14. rujna 2016., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679) proizlazi da usporedba između, s jedne strane, službenika na određeno vrijeme i, s druge strane, članova ugovornog osoblja zaposlenih na određeno vrijeme, čiji je radni odnos s upravom uređen Zakonom o radu, također nije obuhvaćena navedenim člankom jer je riječ o dvjema kategorijama privremenog osoblja.

25 Međutim, sud koji je uputio zahtjev napominje, kao drugo, da je cilj Okvirnog sporazuma primjena načela nediskriminacije na radnike zaposlene na određeno vrijeme, da se na radno mjesto vrtlara u španjolskoj javnoj upravi može zaposliti kako stalno zaposleni službenik tako i član ugovornog osoblja, da odabir sustava zapošljavanja na to radno mjesto ovisi samo o poslodavčevoj volji, da Općina Madrid ne navodi nikakav objektivan razlog kojim bi se moglo opravdati različito postupanje i da, među ostalim, iz presude od 19. travnja 2016. DI (C-441/14, EU:C:2016:278) proizlazi da načelo nediskriminacije, kao opće načelo prava Unije, treba vertikalno izravno primijeniti.

26 Taj se sud pita je li s obzirom na te okolnosti moguće priznati A. Baldonedo Martín pravo na traženu otpremninu na temelju usporedbe s članovima ugovornog osoblja zaposlenima na određeno vrijeme ili vertikalnom izravnom primjenom primarnog prava Unije.

27 Sud koji je uputio zahtjev ističe, kao treće, da je A. Baldonedo Martín obavljala svoje dužnosti kao službenica zaposlena na određeno vrijeme tijekom više od sedam godina. Stoga je Općina iskrivila status službenika zaposlenog na određeno vrijeme time što ju je zaposlila ne kako bi ispunila privremene ili prijelazne potrebe, nego stalne potrebe. Stoga je zainteresiranoj osobi uskratila prava koja su priznata stalno zaposlenim službenicima ili prava koja su priznata članovima ugovornog osoblja. Općina Madrid također nije poštovala jamstva čiji je cilj izbjegavanje nastavljanja privremenih

radnih odnosa i zlouporabe tih odnosa, predviđeno u člancima 10. i 70. EBEP-a, kao ni zahtjev prema kojem se radna mjesta na kojima su službenici zaposleni na određeno vrijeme nužno uključuju u prvu obavijest o natječaju sadržanu u prvoj dodatnoj odredbi Kraljevske uredbe 896/1991, od 7. lipnja 1991.

28 Sud koji je uputio zahtjev usto ističe da španjolski propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku ne omogućuje da se predvidi prestanak radnog odnosa službenika zaposlenog na određeno vrijeme jer ugovor potonjemu može prestati zbog toga što je radno mjesto popunio stalno zaposleni službenik, zbog ukidanja radnog mjesta, zbog toga što je pravo zamijenjenog stalno zaposlenog službenika da zadrži svoje radno mjesto prestalo ili kad uprava smatra da više ne postoje razlozi hitnosti zbog kojih je imenovan službenik zaposlen na određeno vrijeme.

29 Tim propisom isključuje se svaka mogućnost da se na javnog poslodavca primijene jamstva koja su primjenjiva na privatnog poslodavca, predviđena u zakonu o radu, kao i posljedice nepoštovanja tih jamstava. Navedeni propis ne omogućuje stjecanje statusa stalno zaposlenog službenika osim nakon postupka odabira.

30 Isti propis isključuje postizanje ciljeva koji se nastoje ostvariti člankom 5. Okvirnog sporazuma. Jednako tako, mogućnošću promjene, u slučaju prijevare, članova statutarnog osoblja zaposlenog na određeno vrijeme u osoblje zaposleno na neodređeno vrijeme čiji radni odnos nije stalan, koja je priznata u sudskoj praksi Tribunala Suprema (Vrhovni sud, Španjolska), ne može se spriječiti ni sankcionirati zlouporabe zapošljavanja privremenog osoblja. Naime, i dalje će biti moguće ukinuti radno mjesto na kojem je zaposlen dotični radnik ili otpustiti potonjeg radnika ako se njegovo radno mjesto popuni imenovanjem stalno zaposlenog službenika, čime bi njegov radni odnos prestao a da nije ostvario stabilnost zaposlenja.

31 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, sankcija koja se sastoji od promjene radnog odnosa na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme jedina je mjera koja omogućuje poštovanje ciljeva koji se nastoje ostvariti Direktivom 1999/70. Ta direktiva ipak nije prenesena u španjolsko pravo kad je riječ o javnom sektoru. Stoga se postavlja pitanje može li se na temelju članka 5. Okvirnog sporazuma isplatiti otpremnina na ime sankcije.

32 U tim je okolnostima Juzgado de lo Contencioso-Administrativo br. 14 de Madrid (Sud za upravne sporove br. 14 u Madridu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Je li točno članak 4. Okvirnog sporazuma […] tumačiti na način da situacija poput one opisane [u ovom predmetu], u kojoj službenik zaposlen na određeno vrijeme obavlja isti posao kao stalno zaposleni službenik (koji nema pravo na otpremninu jer situacija koja bi je zahtijevala ne postoji u pravnom uređenju koje se na njega primjenjuje) nije u skladu sa situacijom opisanom u tom članku?

2. Je li u skladu s Okvirnim sporazumom […] tumačiti [članak 4.], kako bi se postigli njegovi ciljevi – uzimajući u obzir da je riječ o pravu na jednako postupanje i zabrani diskriminacije koji su opća načela [prava] Unije konkretizirana u direktivi (u skladu s člancima 20. i 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i u članku 23. Opće deklaracije o ljudskim pravima [koju je Opća skupština Ujedinjenih naroda donijela 10. prosinca 1948.]) te uzimajući u obzir temeljna socijalna prava, u smislu članaka 151. i 153. UFEU-a – na način da pravo na otpremninu službenika zaposlenog na određeno vrijeme treba uspostaviti usporedbom s ugovornim osobljem na određeno vrijeme, s obzirom na to da njegov status (kao javnog službenika ili člana ugovornog osoblja) određuje isključivo javni poslodavac ili pak putem izravne primjene u vertikalnom odnosu koja proizlazi iz primarnog prava [Unije]?

3. 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, kao mjeru za sprječavanje 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?"

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

33 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis kojim se ne predviđa isplata nikakve otpremnine ni radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme kao službenici zaposleni na određeno vrijeme ni stalno zaposlenim službenicima koji su zaposleni u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme, prilikom prestanka njihova radnog odnosa.

34 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da je člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma utvrđena zabrana postupanja, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, na nepovoljniji način prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što oni imaju ugovor na određeno vrijeme, osim ako različito postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.

35 Sud je presudio da se tom odredbom želi primijeniti načelo nediskriminacije na radnike zaposlene na određeno vrijeme radi sprječavanja da se poslodavac radnim odnosom takve prirode koristi kako bi tim radnicima uskratio prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 40. i navedenu sudsku praksu).

36 U ovom slučaju, s jedne strane, valja istaknuti da je, s obzirom na to da je, kao što to proizlazi iz odluke kojom se upućuje zahtjev, Općina Madrid imenovala A. Baldonedo Martín kao privremenu službenicu na radnom mjestu službenika za održavanje zelenih površina do nastanka određenog događaja, odnosno imenovanja stalno zaposlenog službenika na to radno mjesto, ona obuhvaćena pojmom „radnik zaposlen na određeno vrijeme" u smislu članka 3. točke 1. Okvirnog sporazuma i stoga Direktivom 1999/70 i tim sporazumom (vidjeti, u tom smislu, rješenje od 22. ožujka 2018., Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljeno, EU:C:2018:207, t. 40.). S druge strane, valja podsjetiti na to da je otpremnina koja se dodjeljuje radniku zbog raskida ugovora o radu koji ga povezuje s poslodavcem, poput one koju potražuje A. Baldonedo Martín, obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja", u smislu članka 4. točke 1. navedenog sporazuma (rješenje od 12. lipnja 2019., Aragón Carrasco i dr., C-367/18, neobjavljeno, EU:C:2019:487, t. 33. i navedena sudska praksa).

37 Međutim, iz informacija koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev proizlazi da se sa službenicima zaposlenima na određeno vrijeme, kao što je zainteresirana osoba, ne postupa nepovoljnije nego li sa stalno zaposlenim službenicima te da oni nisu lišeni prava koje je ovima priznato, s obzirom na to da ni ti službenici ni stalno zaposleni službenici ne primaju otpremninu koju potražuje A. Baldonedo Martín.

38 U tim okolnostima, članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se ne predviđa isplata nikakve otpremnine zbog prestanka radnog odnosa ni radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme kao službenici zaposleni na određeno vrijeme ni stalno zaposlenim službenicima koji su zaposleni u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

39 Međutim, iz odgovora A. Baldonedo Martín i Općine Madrid na pitanje koje je postavio Sud u svrhu rasprave proizlazi da su na radnom mjestu na kojem je radila zainteresirana osoba, kada je kao službenica zaposlena na određeno vrijeme radila za Općinu Madrid, mogli jednako tako raditi i službenici zaposleni u okviru ugovora o radu na neodređeno vrijeme i da je općina zaposlila jednog takvog službenika na istovjetnom radnom mjestu tijekom istog razdoblja. K tomu, iz spisa kojim raspolaže Sud proizlazi da radnik zaposlen u okviru takvog ugovora o radu dobiva otpremninu predviđenu u članku 53. stavku 1. točki (b) Zakona o radu, koju potražuje A. Baldonedo Martín, ako mu je ugovor o radu otkazan zbog jednog od razloga iz članka 52. tog zakona.

40 Na sudu je koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, da provjeri te informacije i, po potrebi, utvrdi nalaze li se službenici zaposleni na određeno vrijeme, poput zainteresirane osobe, u situaciji koja je usporediva s onom službenika koje je Općina Madrid zaposlila u okviru ugovora o radu na neodređeno vrijeme tijekom istog razdoblja (vidjeti, po analogiji, rješenje od 12. lipnja 2019., Aragón Carrasco i dr., C-367/18, neobjavljeno, EU:C:2019:487, t. 37. i navedenu sudsku praksu).

41 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da je Sud presudio da, ako se dokaže da su, kad su bili zaposleni, radnici zaposleni na određeno vrijeme obavljali iste dužnosti kao i radnici koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme ili da su bili na istom radnom mjestu kao oni, situacije tih dviju kategorija radnika u načelu valja smatrati usporedivima (vidjeti u tom smislu presude od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 50. i 51.; od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 53. i 54.; od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 64. i 65. i rješenje od 12. lipnja 2019., Aragón Carrasco i dr., C-367/18, neobjavljeno, EU:C:2019:487, t. 36.).

42 Stoga valja provjeriti postoji li objektivan razlog koji opravdava to da službenici zaposleni na određeno vrijeme na temelju prestanaka radnog odnosa nemaju pravo na isplatu nikakve otpremnine, dok radnik zaposlen na neodređeno vrijeme ima pravo na otpremninu ako mu je ugovor otkazan zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu.

43 Što se tiče različitih postupanja koja proizlaze iz primjene članka 53. stavka 1. točke (b) Zakona o radu, Sud je već presudio da su posebna svrha otpremnine predviđene tom odredbom kao i poseban kontekst plaćanja te otpremnine objektivni razlog koji opravdava različito postupanje poput onoga o kojem je riječ u prethodnoj točki ove presude (vidjeti presude od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 60.; od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 63. i od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 74.).

44 U tom je pogledu Sud presudio da se prestanak radnog odnosa na određeno vrijeme s činjeničnog i pravnog gledišta dogodio u znatno drukčijem kontekstu od onoga u kojem je ugovor o radu radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme prestao zbog jednog od razloga iz članka 52. Zakona o radu (vidjeti u tom smislu rješenje od 12. lipnja 2019., Aragón Carrasco i dr., C-367/18, neobjavljeno, EU:C:2019:487, t. 44., kao i, po analogiji, presude od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 56.; od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 59. i od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 70.).

45 Naime, iz definicije pojma „ugovor na određeno vrijeme” iz članka 3. točke 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da ugovor te prirode prestaje proizvoditi svoje učinke u budućnosti istekom roka na koji je sklopljen, a taj se rok može utvrditi određenim datumom, dovršenjem određenog posla ili, kao u ovom slučaju, nastupanjem određenog događaja. Prema tome, ugovornim je stranama ugovora o radu na određeno vrijeme od trenutka njegova sklapanja poznat datum ili događaj kojim on prestaje. Tim se rokom ograničava trajanje radnog odnosa a da stranke u tom pogledu ne izražavaju svoju volju nakon sklapanja tog odnosa (vidjeti, po analogiji, presudu od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 71. i navedenu sudsku praksu).

46 Nasuprot tomu, prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme zbog jednog od razloga predviđenih člankom 52. Zakona o radu, na poslodavčevu inicijativu, posljedica je nastupa okolnosti koje nisu bile predviđene u trenutku sklapanja tog ugovora i koje narušavaju normalno odvijanje radnog odnosa, pri čemu je u članku 53. stavku 1. točki (b) tog zakona predviđena otpremnina upravo kako bi se kompenzirala ta nepredvidivost prekida tog odnosa zbog takvog razloga i stoga iznevjerena legitimna očekivanja u pogledu stabilnosti navedenog odnosa koja je radnik mogao imati toga dana (vidjeti u tom smislu presudu od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 72. i navedenu sudsku praksu).

47 U konkretnom slučaju, uz pridržaj provjere suda koji je uputio zahtjev, iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da je radni odnos A. Baldonedo Martín prestao nastupanjem u tu svrhu predviđenog događaja, odnosno zbog činjenice da je radno mjesto na kojem je bila privremeno zaposlena trajno popunjeno imenovanjem stalno zaposlenog službenika.

48 U tim okolnostima, članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se ne predviđa isplata nikakve otpremnine radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme kao službenici zaposleni na određeno vrijeme zbog prestanka radnog odnosa, dok se njime predviđa isplata takve otpremnine članovima ugovornog osoblja zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom raskida njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.

49 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se ne predviđa isplata nikakve otpremnine ni radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme kao službenici zaposleni na određeno vrijeme ni stalno zaposlenim službenicima koji su zaposleni u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme prilikom prestanka njihova radnog odnosa, dok se njime predviđa isplata takve otpremnine članovima ugovornog osoblja zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom raskida njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.

Drugo pitanje

50 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članke 151. i 153. UFEU-a, članke 20. i 21. Povelje, kao i članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis kojim se ne predviđa isplata nikakve otpremnine radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme kao službenici zaposleni na određeno vrijeme prilikom prestanka njihova radnog odnosa, dok se otpremnina dodjeljuje članovima ugovornog osoblja na određeno vrijeme prilikom isteka vremena na koji je sklopljen njihov ugovor o radu.

51 Najprije valja istaknuti da se to pitanje temelji na pretpostavci prema kojoj, kao prvo, ugovorno osoblje na određeno vrijeme koje zapošljava općina Madrid, što proizlazi iz Zakona o radu, prima, prilikom isteka vremena na koje je sklopljen njihov ugovor o radu, otpremninu u visini plaće za dvanaest dana za svaku godinu radnog staža, predviđenu člankom 49. stavkom 1. točkom (c) tog zakona, kao drugo, ta odredba nije primjenjiva na radnike zaposlene na određeno vrijeme kao službenike zaposlene na određeno vrijeme, poput A. Baldonedo Martín, i, kao treće, EBEP, koji se primjenjuje na te potonje radnike, ne predviđa dodjelu istovjetne otpremnine prilikom njihova prestanka dužnosti.

52 Kao prvo, kada je riječ o članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma, valja podsjetiti na to da, s obzirom na to 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, eventualna različita postupanja između određenih kategorija zaposlenih na određeno vrijeme ne potpadaju pod načelo nediskriminacije obuhvaćeno tim sporazumom (presuda od 21. studenoga 2018., Viejobueno Ibáñez i de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, t. 51. i navedena sudska praksa).

53 Tako, budući da se različito postupanje s dvjema kategorijama zaposlenih na određeno vrijeme o kojem je riječ u glavnom postupku ne temelji na tome je li riječ o radnom odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme, već na tome je li radni odnos uređen zakonom ili ugovorom, ono nije obuhvaćeno člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presudu od 14. rujna 2016., Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, t. 66.).

54 Stoga tu odredbu treba tumačiti na način da joj se ne protivi nacionalni propis poput onoga iz točke 50. ove presude.

55 Kao drugo, što se tiče članaka 151. i 153. UFEU-a, dovoljno je navesti da, kao što je to Europska komisija istaknula, ti članci UFEU-a uspostavljaju ciljeve i opće mjere socijalne politike Unije i da se pravo na koje se poziva A. Baldonedo Martín ili obveza države članice da osigura takvo pravo ne mogu izvoditi iz takvih odredbi (vidjeti u tom smislu presudu od 21. ožujka 2018., Podilă i dr., C-133/17 i C-134/17, neobjavljenu, EU:C:2018:203, t. 37.).

56 Kao treće, što se tiče članaka 20. i 21. Povelje, valja primijetiti da različito postupanje na temelju toga je li radni odnos uređen zakonom ili ugovorom načelno može ocjenjivati s obzirom na načelo jednakog postupanja, koje čini opće načelo prava Unije, sada potvrđeno člancima 20. i 21. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 9. ožujka 2017., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, t. 55. do 63.).

57 Međutim, valja podsjetiti na to da je područje primjene Povelje u pogledu djelovanja država članica definirano u njezinu članku 51. stavku 1., prema kojem se odredbe Povelje odnose na države članice samo kada primjenjuju pravo Unije (presuda od 6. listopada 2016., Paoletti i dr., C-218/15, EU:C:2016:748, t. 13. i navedena sudska praksa).

58 Iz sudske prakse Suda proizlazi da pojam „provedba prava Unije”, u smislu članka 51. stavka 1. Povelje, pretpostavlja postojanje određenog stupnja povezanosti između pravnog akta Unije i predmetne nacionalne mjere koja nadilazi sličnost obuhvaćenih područja ili neizravnih učinaka jednog područja na drugo (presuda od 6. listopada 2016., Paoletti i dr., C-218/15, EU:C:2016:748, t. 14. i navedena sudska praksa).

59 U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, kako bi se utvrdilo odnosi li se nacionalni propis na „provedbu prava Unije” u smislu članka 51. stavka 1. Povelje potrebno je, uz druge elemente, provjeriti je li cilj predmetnog nacionalnog propisa provedba odredbe prava Unije, narav tog propisa i ima li propis ciljeve različite od onih koji su obuhvaćeni pravom Unije, čak i ako može neizravno utjecati na potonje, te također postoje li specifični propisi Unije u tom području ili takvi koji bi mogli utjecati na njega (presuda od 10. srpnja 2014., Julián Hernández i dr., C-198/13, EU:C:2014:2055, t. 37. i navedena sudska praksa).

60 U konkretnom slučaju, A. Baldonedo Martín ističe da je cilj članka 49. stavka 1. točke (c) Zakona o radu provedba članka 5. Okvirnog sporazuma, dok španjolska vlada osporava tu tvrdnju.

61 U tom pogledu valja istaknuti da je Sud već presudio da otpremnina predviđena člankom 49. stavkom 1. točkom (c) Zakona o radu, s jedne strane, na prvi pogled ne potpada pod jednu od kategorija mjera iz članka 5. stavka 1. točaka (a) do (c) Okvirnog sporazuma, kojih države članice moraju uvesti jednu ili više ako njihov pravni poredak ne sadržava jednake zakonske mjere, i, s druge strane, da se ne čini da je riječ o odgovarajućoj pravnoj mjeri, s obzirom na to da se njome ne može postići opći cilj koji navedeni članak 5. dodjeljuje državama članicama, a koji se sastoji u sprječavanju zlouporaba koje proizlaze iz primjene 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. 92. do 94.).

62 Naime, s obzirom na to da isplata te otpremnine ne ovisi ni o kakvom razmatranju o legitimnosti ili nepoštenosti korištenja takvih ugovora ili takvih odnosa, ona se ne čini prikladnom za pravilno sankcioniranje zlouporaba uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme i poništavanje posljedica povrede prava Unije te se, posljedično, ne čini da je, sama po sebi, dovoljno djelotvorna i odvraćajuća mjera koja bi osigurala punu djelotvornost pravila donesenih u skladu s Okvirnim sporazumom (vidjeti u tom smislu presudu od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 94. i 95.).

63 Iz toga slijedi da se člankom 49. stavkom 1. točkom (c) Zakona o radu nastoji postići cilj koji nije jednak onomu na koji se odnosi članak 5. Okvirnog sporazuma te se, stoga, ne može smatrati da se njime „provodi pravo Unije”, u smislu članka 51. stavka 1. Povelje.

64 Stoga se različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku ne može ocjenjivati s obzirom na jamstva Povelje i, među ostalim, njezine članke 20. i 21.

65 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje valja odgovoriti tako da članke 151. i 153. UFEU-a, kao i članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da im se ne protivi nacionalni propis kojim se ne predviđa isplata nikakve otpremnine radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme kao službenici zaposleni na određeno vrijeme prilikom prestanka njihova radnog odnosa, dok se otpremnina dodjeljuje članovima ugovornog osoblja na određeno vrijeme prilikom isteka vremena na koji je sklopljen njihov ugovor o radu.

Treće pitanje

66 Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da, u situaciji u kojoj je poslodavac upotrijebio radni odnos na određeno vrijeme za zadovoljenje stalnih potreba, a ne iz razloga nužnosti i hitnosti, dodjela otpremnine koja je istovjetna onoj koja se isplaćuje radnicima u slučaju nezakonitog otkaza, u skladu s člankom 56. Zakona o radu, čini mjeru s ciljem sprječavanja i, po potrebi, sankcioniranja zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili odgovarajuće zakonske mjere u smislu te odredbe.

67 Španjolska vlada smatra da je to pitanje nedopušteno jer članak 5. Okvirnog sporazuma nije primjenjiv na situaciju poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, kojoj nisu svojstveni ni pribjegavanje uzastopnim ugovorima o radu ili radnim odnosima na određeno vrijeme ni zlouporaba, u smislu tog članka.

68 U skladu s ustaljenom sudskom praksom, pitanja o tumačenju prava Unije koja postavi nacionalni sud unutar zakonodavnog i činjeničnog okvira koji utvrđuje pod vlastitom odgovornošću i čiju točnost Sud nije dužan provjeravati uživaju presumpciju relevantnosti. Sud može odbiti odlučiti o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud samo ako je posve očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka u slučaju kada je problem hipotetski ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima da bi se mogao dati koristan odgovor na postavljena pitanja (presuda od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C 619/17, EU:C:2018:936, t. 77. i navedena sudska praksa).

69 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 31. svibnja 2018., Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, t. 48. i navedena sudska praksa).

70 U tom pogledu, ustaljena je sudska praksa da se članak 5. točka 1. Okvirnog sporazuma primjenjuje samo u slučaju uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme (presude od 22. studenoga 2005., Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, t. 41. i 42. i od 26. siječnja 2012., Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 45. i rješenje od 12. lipnja 2019., Aragón Carrasco i dr., C-367/18, neobjavljeno, EU:C:2019:487, t. 55.).

71 Iz članka 5. točke 2. podtočke (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" (presuda od 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 79. i rješenje od 12. lipnja 2019., Aragón Carrasco i dr., C-367/18, neobjavljeno, EU:C:2019:487, t. 56.).

72 U konkretnom slučaju, sud koji je uputio zahtjev ni na koji način nije naznačio da bi se moglo smatrati da je općina Madrid zaposlila A. Baldonedo Martín u okviru više ugovora o radu ili radnih odnosa ili da, u skladu sa španjolskim pravom, treba smatrati da su situaciji o kojoj je riječ u glavnom postupku svojstveni uzastopni ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme.

73 Naprotiv, taj sud pojašnjava da je zainteresirana osoba bila trajno i neprekidno zaposlena na istom radnom mjestu. Usto, iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da je radni odnos između stranaka u glavnom postupku prvi i jedini radni odnos uspostavljen između njih.

74 U tim okolnostima, očito je da je problem istaknut u okviru trećeg prethodnog pitanja hipotetski. Slijedom toga, valja utvrditi da je to pitanje nedopušteno.

Troškovi

75 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 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se ne predviđa isplata nikakve otpremnine prilikom prestanka njihova radnog odnosa ni radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme kao službenici zaposleni na određeno vrijeme ni stalno zaposlenim službenicima koji su zaposleni u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme, dok se njime predviđa isplata takve otpremnine članovima ugovornog osoblja zaposlenima na neodređeno vrijeme prilikom raskida njihova ugovora o radu zbog objektivnog razloga.**

2. **Članke 151. i 153. UFEU-a, kao i članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, koji je priložen Direktivi 1999/70 treba tumačiti na način da im se ne protivi nacionalni propis kojim se ne predviđa isplata nikakve otpremnine radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme kao službenici zaposleni na određeno vrijeme prilikom prestanka njihova radnog odnosa, dok se otpremnina dodjeljuje članovima ugovornog osoblja na određeno vrijeme prilikom isteka vremena na koji je sklopljen njihov ugovor o radu.**

Potpisi

i — Hrvatska jezična verzija točke 65. i 2. točke izreke presude redakcijski su izmijenjene nakon objave.