

## PRESUDA SUDA (deseto vijeće)

14. rujna 2016.[\(\\*\)](#)

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članci 3. do 5. – Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme u sektoru javnog zdravstva – Mjere za sprječavanje zlouporabe ugovora na određeno vrijeme – Sankcije – Promjena kvalifikacije radnog odnosa – Pravo na otpremninu“

U predmetu C-16/15,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (Upravni sud br. 4 u Madridu, Španjolska), odlukom od 16. siječnja 2015., koju je Sud zaprimio 19. siječnja 2015., u postupku

**Maríe Elene Pérez López**

protiv

**Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid),**

SUD (deseto vijeće),

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

nezavisni odvjetnik: M. Bobek,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za M. E. Pérez López, L. García Botella, i E. Pérez López, *abogados*,
- za španjolsku vladu, A. Gavela Llopis, u svojstvu agenta,
- za Europsku komisiju, M. van Beek i J. Guillem Carrau, 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 članaka 3. do 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), priloženog Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Maríe Elene Pérez López i Servicia Madrileño de Salud, Comunidad de Madrid (Zdravstvena ustanova u Madridu, Španjolska) u vezi s pravnom kvalifikacijom njezina radnog odnosa koji se temelji na uzastopnim imenovanjima u svojstvu člana privremenog statutarnog osoblja.

## **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 Točke 6., 7. i 8. Općih razmatranja Okvirnog sporazuma glase:

„6. Budući da su ugovori o radu na neodređeno vrijeme opći oblik radnog odnosa te da doprinose kakvoći života radnika te poboljšavaju učinak.

7. Budući da je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme, utemeljeno na objektivnim razlozima, način sprečavanja zlouporaba.

8. Budući da su ugovori o radu na određeno vrijeme svojstveni za zapošljavanje u pojedinim sektorima, zanimanjima i djelatnostima koji mogu odgovarati poslodavcima i radnicima.“

5 Sukladno sadržaju članka 1. Okvirnog sporazuma, njegova je svrha, s jedne strane, poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije i, s druge strane, ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

6 Članak 2. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Područje primjene“, u svojem stavku 1. predviđa:

„Ovaj Sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.“

7 Članak 3. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Definicije“, određuje

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

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

8 Članak 4. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Načelo nediskriminacije“, predviđa u svojoj točki 1.:

„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.“

9 Članak 5. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Mjere za sprečavanje zlouporaba“, predviđa u svojoj točki 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.“

#### *Španjolsko pravo*

10 Članak 9. Leya estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Zakon 55/2003 o okvirnom propisu o statutarnom osoblju u zdravstvenim službama) od 16. prosinca 2003. (BOE br. 301, od 17. prosinca 2003., str. 44742.), u svojem stavku 4. propisuje:

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

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

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

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

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

- (a) kada se to imenovanje odnosi na pružanje određenih usluga privremene, povremene ili izvanredne naravi,
- (b) kada je ono potrebno radi osiguranja stalnog i kontinuiranog funkcioniranja zdravstvenih centara,
- (c) za pružanje dodatnih usluga kako bi se nadomjestilo smanjenje punog radnog vremena.

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

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

[...]“.

11 Sukladno odredbi članka 15. stavka 3. Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevski zakonodavni dekret 1/1995 o potvrđivanju izmijenjenog i dopunjenog teksta Zakona o radu) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.), u verziji koja je bila na snazi u vrijeme nastanka činjenica (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), „ako su ugovori na određeno vrijeme sklopljeni protivno odredbama zakona smatra se da su sklopljeni na neodređeno vrijeme“.

12 Sukladno članku 3. Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Kraljevski dekret 2720/1998 o provedbi članka 15. Zakona o radu u području ugovora na određeno vrijeme) od 18. prosinca 1998. (BOE br. 7 od 8. siječnja 1999., str. 568.), ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji se ubraja među ugovore na određeno vrijeme, sklapa se kako bi se odgovorilo na povremene potrebe.

13 Člankom 49. stavkom 1. točkom (c) Zakona o radu predviđeno je da, u slučaju prestanka ugovora o radu, osim kad se radi o *interinidad* ugovorima ili ugovorima o osposobljavanju pripravnika, radnik ima pravo na naknadu u iznosu koji odgovara razmjernom dijelu iznosa plaće za dvanaest dana za svaku navršenu godinu rada.

### **Činjenično stanje u glavnom postupku i prethodna pitanja**

14 M. E. Pérez López bila je zaposlena u svojstvu privremenog statutarnog osoblja kao medicinska sestra u Sveučilišnoj bolnici u Madridu u razdoblju od 5. veljače do 31. srpnja 2009. godine. Sukladno odredbama članka 9. stavka 3. Okvirnog propisa, u aktu o imenovanju navodio se kao opravdani razlog „pružanje određenih usluga privremene, povremene ili izvanredne naravi“ te je posao bio opisan kao „obavljanje aktivnosti u ovoj bolnici kako bi se osigurala zdravstvena skrb“.

15 Nakon isteka tog prvog ugovora o radu, imenovanje M. E. Pérez López obnovljeno je sedam puta na temelju ugovorâ na određeno vrijeme od tri, šest ili devet mjeseci, i ti su ugovori svaki put sadržavali istovjetni sadržaj, tako da je radni odnos M. E. Pérez López bio neprekinut u razdoblju od 5. veljače 2009. do 31. ožujka 2013.

16 Prilikom zadnjeg navedenog ugovora o radu, koji se odnosi na razdoblje od 1. siječnja 2013. do 31. ožujka 2013., Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid (Regionalno ministarstvo financija u Madridu, Španjolska) donijela je odluku od 28. siječnja 2013. kojom je, u cilju smanjenja javnih troškova, utvrđen prestanak radnog odnosa privremenog osoblja s danom završetka razdoblja imenovanja te naložena isplata svih zaostalih naknada koje se odnose na razdoblje rada, uključujući i kada je novo imenovanje već bilo predviđeno u korist istog radnika.

17 U okviru izvršavanja navedene odluke, M. E. Pérez López je 8. ožujka 2013. obaviještena o prestanku radnog odnosa u zdravstvenoj službi u Madridu, s učinkom od 31. ožujka 2013. Međutim, 21. ožujka 2013. upravno tijelo dostavilo joj je odluku o njezinu ponovnom imenovanju, koja je istovjetna ranijim odlukama i bez prekida u odnosu na njih, za razdoblje od 1. travnja do 30. lipnja 2013.

18 M. E. Pérez López je 30. travnja 2013. podnijela upravnu hijerarhijsku žalbu protiv odluke o prestanku radnog odnosa kao i protiv novog imenovanja u svojstvu privremenog statutarnog osoblja. Nakon isteka zakonskog roka, kada se smatra da je hijerarhijska žalba obijena zbog šutnje nadležnog upravnog tijela, podnijela je 12. rujna 2013. upravnu tužbu Juzgado de la Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (Upravni sud br. 4 u Madridu, Španjolska) u potporu koje je u bitnom istaknula da cilj njezinih uzastopnih imenovanja nije bio da se odgovori na povremene potrebe zdravstvene službe, već je njezin angažman u stvari odgovarao potrebama za stalnom aktivnosti. Stoga, uzastopni ugovori na određeno vrijeme koji su s njom sklopljeni predstavljaju povredu zakona i moraju dovesti do promjene kvalifikacije radnog odnosa.

19 Prema sudu koji je uputio zahtjev, nacionalno zakonodavstvo o kojem je riječ u glavnom postupku, posebno članak 9. Okvirnog statuta, ne sadržava mjere za učinkovito smanjenje korištenja uzastopnih ugovorâ na određeno vrijeme. Naime, iako je poštovano najduže trajanje radnog odnosa privremenog osoblja, na upravnom tijelu je da slobodno ocijeni razloge koji opravdavaju korištenje ugovorâ na određeno vrijeme kao i svrhovitost stvaranja stalnog radnog mjesta koje bi odgovaralo potrebama zdravstvenih službi. Međutim, i u slučaju otvaranja takvog radnog mjesta položaj radnika bi i dalje ostao nesiguran, s obzirom na to da bi upravno tijelo moglo popuniti ta radna mjesta zapošljavanjem privremenog osoblja radi privremenog popunjavanja radnog mjesta, a da pritom trajanje ili broj produženja ugovorâ o radu na određeno vrijeme tih radnika ne bude ograničen.

20 Sud koji je uputio zahtjev također ističe svoje dvojbe u odnosu na usklađenost predmetnih nacionalnih odredbi s načelom nediskriminacije, kako je uređeno u članku 4. Okvirnog sporazuma. Ističe da odnosi privremenog statutarnog osoblja zdravstvene službe na koje se primjenjuje Okvirni propis i odnosi zaposlenika koji su vezani ugovorom o povremenom radu, na koji se primjenjuje Zakon o radu, predstavljaju usporedive radne odnose na određeno vrijeme. Međutim, za razliku od odredbi koje se primjenjuju na privremeno statutarno osoblje, Zakonom o radu je radnicima zaposlenim na određeno vrijeme priznato ne samo pravo na naknadu u visini od dvanaest radnih dana plaće za svaku godinu radnog staža ili na kraće vremensko razdoblje, već također uključuje jamstvenu klauzulu u korist stabilnosti zapošljavanja koja se sastoji u tome da se smatraju ugovorima na neodređeno vrijeme oni koji su sklopljeni protivno odredbama zakona.

21 U tim je okolnostima Juzgado de la Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (Upravni sud br. 4 u Madridu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1) Je li članak 9. stavak 3. Okvirnog propisa, u dijelu kojim se njime potiču zlouporabe koje proizlaze iz uzastopnih imenovanja privremenog statutarnog osoblja, protivan Okvirnom sporazumu o radu i time neprimjenjiv, zbog toga što:

a) se njime ne određuje ukupno maksimalno trajanje uzastopnih imenovanja privremenog statutarnog osoblja kao ni maksimalni broj obnavljanja istih;

b) upravno tijelo može donijeti slobodnu odluku o otvaranju strukturalnih radnih mjesta, kada se ostvare više od dva imenovanja za pružanje istih usluga za ukupno razdoblje od 12 ili više mjeseci u razdoblju od dvije godine;

c) dopušta imenovanja privremenog statutarnog osoblja a da ne zahtijeva da se u istima izričito navede konkretan objektivan razlog privremene, povremene ili izvanredne naravi koji ih opravdava.

2) Protivi li se Okvirnom sporazumu te je li time neprimjenjiv, članak 11. stavak 7. Odluke Regionalnog ministarstva gospodarstva i financija u Madridu od 28. siječnja 2013., zato što utvrđuje da , na datum završetka razdoblja imenovanja, potrebno je prekinuti službu te izvršiti isplatu svih zaostalih naknada koje odgovaraju razdobljima obavljene službe, u svim slučajevima, uključujući i u onima u kojima će dotična osoba ponovno biti imenovana' i stoga neovisno o ostvarenju konkretnog objektivnog razloga kojim se opravdalo imenovanje, kako je predviđeno u članku 3. stavku 1. Okvirnog sporazuma?

3) Je li tumačenje članka 9. stavka 3. trećeg podstavka Okvirnog propisa – prema kojemu u slučaju kada dođe do više od dvaju imenovanja za pružanje istih usluga za ukupno razdoblje od dvanaest ili više mjeseci u razdoblju od dvije godine treba stvoriti u okviru timova centra strukturalno radno mjesto, pri čemu privremeno imenovanje zaposlenog radnika predstavlja imenovanje radi privremenog popunjavanja radnog mjesta – sukladno cilju Okvirnog sporazuma?

4) Je li primjena iste naknade na privremeno statutarno osoblje koje se povremeno zapošljava, kako je predviđena za radnike zaposlene na temelju ugovora o povremenom radu, sukladna načelu nediskriminacije priznatom Okvirnim sporazumom, imajući na umu suštinsku istovjetnost obiju situacija, jer ne bi imalo smisla da se s jednako kvalificiranim radnicima, za pružanje usluga u istoj ustanovi (Zdravstvena služba u Madridu), vršeći istu funkciju, i radi pokrivanja istovjetne povremene potrebe postupa drugačije u trenutku prestanka njihova radnog odnosa, u nedostatku očitog razloga zbog kojeg se ne može usporediti ugovore na određeno vrijeme kako bi se izbjegle diskriminatorne situacije?“

22 Sud koji je uputio zahtjev je također od Suda zatražio, na temelju članka 105. stavka 1. Poslovnika Suda, da se o predmetu odluči u ubrzanom postupku. Rješenjem predsjednika Suda od 24. travnja 2015. taj je zahtjev odbijen.

## **O prethodnim pitanjima**

### *Prvo i treće pitanje*

23 Svojim prvim i trećim pitanjem, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi to da tijela države članice na koje se to odnosi primjenjuju nacionalni propis, poput onog o kojemu je riječ u glavnom postupku, tako da se obnavljanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u sektoru javnog zdravstva smatra opravdanim „objektivnim razlozima“ u smislu navedenog članka, zato što se ti ugovori temelje na zakonskim odredbama koje dopuštaju obnovu radi osiguranja pružanja određenih usluga privremene, povremene ili izvanredne naravi te tako da upravna tijela imaju diskrecijsku ovlast stvaranja strukturalnih radnih mjesta čime dovode do prestanka zapošljavanja statutarnog osoblja?

### Područje primjene Okvirnog sporazuma

24 Uvodno valja podsjetiti da iz teksta članka 2. stavka 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da je njegovo područje primjene široko određeno, s obzirom na to da se odnosi općenito na „radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici“.

Nadalje, definicija pojma „radnici zaposleni na određeno vrijeme“ u smislu Okvirnog sporazuma, navedena u njegovu članku 3. stavku 1., obuhvaća sve radnike, neovisno o tome radi li se o poslodavcu iz javnog ili privatnog sektora za kojeg su vezani i kako je njihov ugovor klasificiran prema nacionalnom pravu (presude od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 56., od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, t. 38., od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 28. i 29. te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 67.).

25 Budući da Okvirnim sporazumom nije isključen niti jedan poseban sektor, radnik, poput tužiteljice u glavnom postupku, koja je kao medicinska sestra dio privremenog statutarnog osoblja službe javnog zdravstva, potpada pod područje primjene Okvirnog sporazuma.

Tumačenje članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma

26 U odnosu na tumačenje članka 5. Okvirnog sporazuma, treba napomenuti da je smisao tog članka provedba jednog od njegovih ciljeva, i to ograničenja uzastopne primjene ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, koji se smatraju potencijalnim izvorom zlouporaba na štetu radnika, pružajući minimalni broj zaštitnih odredaba namijenjenih sprečavanju nestabilnosti za zaposlenike (presude od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 63., od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 73., od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 25., od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, t. 41., od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 54. te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 72.).

27 Naime, kao što to proizlazi iz drugog podstavka preambule Okvirnog sporazuma kao i iz točaka 6. i 8. njegovih Općih razmatranja, stabilnost zaposlenja smatra se glavnim elementom zaštite radnika, dok samo u određenim okolnostima ugovori o radu na određeno vrijeme mogu zadovoljiti potrebe i poslodavaca i radnika (presude od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 62., od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 55. te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 73.).

28 Prema tome, člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma zahtijeva se od država članica, u cilju sprečavanja zlouporaba uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, učinkovito i obvezujuće usvajanje barem jedne od mjera koje navodi jer njihovo domaće pravo ne sadržava jednake zakonske mjere. Tri mjere navedene u stavku 1. točkama (a) do (c) navedenog članka odnose se na objektivne razloge koji opravdavaju obnovu takvih ugovora o radu ili takvih radnih odnosa, maksimalno ukupno trajanje tih uzastopnih ugovora ili radnih odnosa te broj njihovih obnavljanja (vidjeti, osobito, presude od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 74., od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 26., od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, t. 42., od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 56. te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 74.).

29 U tom smislu države članice raspolažu marginom prosudbe zato što mogu izabrati koristiti se jednom ili s više mjera navedenih u stavku 1. točkama (a) do (c) tog članka ili postojećim jednakovrijednim zakonskim mjerama, a uzimajući u obzir potrebe pojedinih sektora i/ili kategorija radnika (presude od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13,

EU:C:2014:2044, t. 59. i navedena sudska praksa te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 75.).

30 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 Okvirnog sporazuma (presude od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 60. te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 76.).

31 Osim toga, kada, kao što je u slučaju u glavnom postupku, pravo Unije ne predviđa određene sankcije za slučajeve u kojima bi se ipak utvrdile zlouporabe, zadaća je nacionalnih tijela 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 Okvirnog sporazuma (presude od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 62. i navedena sudska praksa te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 77.).

32 Iako, u nedostatku propisa Unije o tom pitanju, načini provedbe tih odredaba pripadaju u unutarnji pravni poredak država članica prema načelu njihove procesne autonomije, oni ne smiju biti manje povoljni od onih koji uređuju slične domaće situacije (načelo jednakovrijednosti) ni praktično onemogućiti ili pretjerano otežati ostvarivanje prava dodijeljenih pravnim poretom Unije (načelo učinkovitosti) (presude od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 63. i navedena sudska praksa te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 78.).

33 Iz toga slijedi da se, u slučaju zlouporabe uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, mjera koja daje učinkovita i istovjetna jamstva za zaštitu radnika mora moći primijeniti za pravilno kažnjavanje zlouporaba i poništavanje posljedica povrede prava Unije (presude od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 64. i navedena sudska praksa te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 79.).

34 Nadalje, treba podsjetiti da nije zadaća Suda donijeti odluku o tumačenju odredaba domaćeg prava, nego isključivo suda koji je uputio zahtjev ili, u određenom slučaju, nadležnih nacionalnih sudova, koji moraju utvrditi jesu li s uvjetima iz članka 5. Okvirnog sporazuma u skladu odredbe važećih nacionalnih propisa (presude od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 66. i navedena sudska praksa te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 81.).

35 Stoga je načelno na sudu koji je uputio zahtjev da procijeni u kojoj mjeri uvjeti za primjenu i učinkovitu provedbu odgovarajućih odredaba domaćeg prava predstavljaju odgovarajuće mjere za sprečavanje i, u slučaju potrebe, sankcioniranje zlouporabe uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme (presude od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 67. i navedena sudska praksa te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 82.).

36 Sud, međutim, prilikom odlučivanja o zahtjevu za prethodnu odluku može, u slučaju potrebe, dati pojašnjenja koja će služiti kao vodilja nacionalnom sudu prilikom donošenja odluke (presude od 3. srpnja 2014., Fiamingo i dr., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, t. 68. i navedena sudska praksa te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 83.).



37 U tom kontekstu valja provjeriti mogu li odredbe nacionalnog propisa, o kojemu je riječ u glavnom postupku, koje dopuštaju obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme u području zdravstvenih službi, predstavljati mjere iz članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma te posebno objektivne razloge koji opravdavaju obnavljanje ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

38 U odnosu na postojanje „objektivnog razloga“, iz sudske prakse proizlazi da taj pojam treba razumjeti tako da se odnosi na točne i konkretne okolnosti koje karakteriziraju određenu djelatnost i da je u takvom posebnom kontekstu opravdavana primjena uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Te okolnosti mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su takvi ugovori sklopljeni i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike jedne države članice (presude od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 96. i navedena sudska praksa, od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 27. te od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, t. 45.).

39 S druge strane, nacionalna odredba kojom se zakonom ili drugim propisom na općenit i apstraktan način samo dopušta uporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme nije u skladu sa zahtjevima navedenima u prethodnoj točki ove presude (presude od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 97. i navedena sudska praksa, od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 28. te od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, t. 46.).

40 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 sadržava dakle stvarnu opasnost od mogućih zlouporaba te vrste ugovora i stoga nije u skladu s ciljem i korisnim učinkom Okvirnog sporazuma (vidjeti, u tom smislu, gore navedene presude od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 98. i 100. i navedenu sudsku praksu, od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 29. te od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, t. 47.).

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

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

43 Iz toga proizlazi da nacionalnim propisom, o kojemu je riječ u glavnom postupku, nije propisano općenito i apstraktno odobrenje za posezanjem za uzastopnim ugovorima o radu na određeno vrijeme, već je sklapanje takvih ugovora, u bitnom, ograničeno ciljem zadovoljenja privremenih potreba poslodavca.

44 U tom pogledu, valja podsjetiti da privremena zamjena radnika radi zadovoljenja privremenih potreba poslodavca za osobljem može u načelu predstavljati „objektivni razlog“ u

smislu članka 5. stavka 1. točke (a) tog Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presude od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 101. i 102., od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 30. te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 91.).

45 Naime, valja naglasiti da u upravnom tijelu koje ima mnogo zaposlenika, kao što je to sektor javnog zdravstva, neizbježno je često pojavljivanje potrebe za privremenim zamjenama, osobito zbog odsutnosti članova osoblja koji su na bolovanju, rođiljnom, roditeljskom ili drugom dopustu. U tim okolnostima privremena zamjena radnika može biti objektivni razlog u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma koji kao što opravdava da su ugovori o radu s osobljem koje nekoga mijenja sklopljeni na određeno vrijeme tako i da se ti ugovori obnavljaju ako se za tim pojavi potreba, uz pridržaj poštovanja novih zahtjeva koji su u tom smislu određeni u Okvirnom sporazumu (vidjeti u tom smislu presude od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 31. te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 92.).

46 Nadalje, valja navesti da su javna tijela obvezna organizirati zdravstvene službe tako da bude osigurana stalna ravnoteža između broja članova osoblja koje pruža njegu i broja pacijenata te da ta obveza ovisi o brojnim čimbenicima koji mogu odražavati posebnu potrebu za fleksibilnošću koja je, sukladno sudskoj praksi navedenoj u točki 40. ove presude, takve naravi da u tom posebnom sektoru objektivno opravda, u odnosu na članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma, uporabu uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme.

47 S druge strane, ne može se prihvatiti to da se ugovori o radu na određeno vrijeme mogu obnavljati radi stalnog i trajnog obavljanja zadaća koje su inače sastavni dio uobičajenih aktivnosti redovnog bolničkog osoblja (vidjeti, analogijom, presudu od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, t. 58.).

48 Naime, obnavljanje ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme radi zadovoljenja potreba koje zapravo nisu privremene nego, naprotiv, stalne i trajne, nije opravdano u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma, s obzirom na to je da takvo sklapanje ugovora o radu ili zasnivanje radnih odnosa na određeno vrijeme u izravnoj suprotnosti s pretpostavkom na kojoj se temelji taj 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 (vidjeti u tom smislu presude od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 36. i 37. te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 100.).

49 Poštovanje članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma stoga zahtijeva konkretnu provjeru je li obnavljanje uzastopnih 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 (vidjeti u tom smislu presude od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 39. i navedenu sudsku praksu te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 101.).

50 U tom pogledu, iz situacije tužiteljice u glavnom postupku, kako je opisana u odluci kojom se upućuje zahtjev, imajući u vidu osiguranje bolničkih zdravstvenih usluga, ne proizlazi da su uzastopna imenovanja M. E. Pérez López obuhvaćena običnim privremenim potrebama poslodavca.

51 Taj je zaključak potkrijepljen ocjenom suda koji je uputio zahtjev koji kvalificira popunjavanje radnih mjesta u sektoru zdravstvenih službi posredstvom imenovanja privremenog statutarnog osoblja kao „endemsku bolest“ i koji procjenjuje da je oko 25 % od 50 000 radnih mjesta medicinskog i zdravstvenog osoblja madridske regije popunjeno osobljem koje je zaposleno na temelju imenovanja povremene naravi u prosječnom trajanju od pet do šest godina, među kojima neki prelaze razdoblje od petnaest godina neprekinutog pružanja usluga.

52 U tim uvjetima valja navesti da članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi da tijela države članice na koju se to odnosi primjenjuju nacionalni propis, poput onog o kojemu je riječ u glavnom postupku, tako da se obnavljanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u sektoru javnog zdravstva smatra opravdanim „objektivnim razlozima“ u smislu navedenog članka, zato što se ti ugovori temelje na zakonskim odredbama koje dopuštaju obnovu radi osiguranja pružanja određenih usluga privremene, povremene ili izvanredne naravi, iako su u stvarnosti navedene potrebe trajne i stalne.

53 Nadalje, u odnosu na diskrecijsku ocjenu koju ima upravno tijelo kada se radi o stvaranju strukturnih radnih mjesta, valja podsjetiti da postojanje takve mogućnosti koja omogućuje stvaranje stalnog radnog mjesta kao i one koja se sastoji od pretvaranja ugovora na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme, može predstavljati djelotvorno sredstvo protiv zlouporabe ugovora na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 170.).

54 Međutim, iako nacionalni propis koji omogućuje obnavljanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme radi zamjene osoblja u očekivanju popunjavanja stvorenih strukturnih radnih mjesta, može u načelu biti opravdan objektivnim razlogom, konkretna primjena tog razloga, uzimajući u obzir osobitosti predmetne djelatnosti i uvjete njezina obavljanja, treba međutim biti u skladu sa zahtjevima iz Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presude od 26. siječnja 2012., Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, t. 34. i navedenu sudsku praksu te od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 99.).

55 U ovom slučaju valja navesti da nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku ne sadržava nijednu obvezu za nadležno upravno tijelo da stvori dodatna strukturna radna mjesta kako bi došlo do prestanka zapošljavanja privremenog statutarnog osoblja. S druge strane, iz navoda suda koji je uputio zahtjev proizlazi da se strukturna radna mjesta popunjavaju imenovanjem zamjenskog „privremenog“ osoblja, a da pritom u odnosu na njih ne postoji ograničenje trajanja ugovora o zamjeni ni ograničenje broja njihove obnove, tako da je takva situacija neizvjesnosti radnika, u stvarnosti, trajna. Takvo zakonodavstvo može, kršeći pritom članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma, omogućiti obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme za zadovoljenje potreba koje su stalne i trajne, iako iz navoda iz točke 52. ove presude proizlazi da postoji strukturni manjak radnih mjesta za stalno zaposleno osoblje u predmetnoj državi članici.

56 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo i treće postavljeno pitanje treba odgovoriti tako da članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi to da tijela države članice na koju se to odnosi primjenjuju nacionalni propis, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, prema kojemu:

– se obnavljanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u sektoru javnog zdravstva smatra opravdanim „objektivnim razlozima“ u smislu navedenog članka, zato što se ti ugovori temelje na zakonskim odredbama koje dopuštaju obnovu radi osiguranja pružanja određenih usluga privremene, povremene ili izvanredne naravi, iako su u stvarnosti navedene potrebe trajne i stalne te

– ne postoji nikakva obveza za nadležno upravno tijelo da stvori strukturalna radna mjesta čime će prestati zapošljavanje statutarog osoblja te mu je dopušteno popunjavanje stvorenih strukturalnih radnih mjesta zapošljavanjem „privremenog“ osoblja, tako da i dalje postoji situacija neizvjesnosti radnika, iako u predmetnoj državi postoji strukturalni manjak radnih mjesta za stalno zaposleno osoblje u tom sektoru.

#### *Drugo pitanje*

57 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se određuje prestanak ugovornog odnosa na dan koji je određen u ugovoru na određeno vrijeme te nalaže plaćanje svih zaostalih naknada, bez obzira na eventualno novo imenovanje.

58 U tom pogledu valja podsjetiti da Okvirni sporazum ne propisuje uvjete pod kojima je moguće primjenjivati ugovore o radu na neodređeno vrijeme te nema za cilj usklađivanje svih nacionalnih propisa koji se odnose na ugovor o radu na određeno vrijeme. Naime, cilj tog okvirnog sporazuma je samo, utvrđujući opća načela i minimalne zahtjeve, uspostavljanje općeg okvira za jednak tretman radnika na određeno vrijeme koji ih štiti od diskriminacije i sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih radnih odnosa ili ugovora o radu na određeno vrijeme (presuda od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 63. i navedena sudska praksa te rješenje od 7. ožujka 2013., Bertazzi i dr., C-393/11, EU:C:2013:143, t. 48.).

59 Ipak, ovlasti koje se priznaju državama članicama za utvrđenje sadržaja svojih nacionalnih pravila u odnosu na ugovore o radu ne idu toliko daleko da im omogućuju da dovedu u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma (presuda od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 64. i navedena sudska praksa te rješenje od 7. ožujka 2013., Bertazzi i dr., C-393/11, EU:C:2013:143C-393/11, t. 49.).

60 Cilj koji se želi postići člankom 5. Okvirnog sporazuma, kojime se uređuje korištenje uzastopnih ugovora o radu i radnih odnosa na određeno vrijeme, ne bi imao nikakav sadržaj kada bi sama nova narav radnog odnosa na temelju nacionalnog prava mogla predstavljati „objektivni razlog“ u smislu tog članka i time dopustiti obnovu ugovora o radu na određeno vrijeme.

61 Valja stoga odgovoriti na drugo pitanje tako da članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se načelno ne protivi nacionalni propis kojim se određuje prestanak ugovornog odnosa na dan koji je određen u ugovoru na određeno vrijeme te nalaže plaćanje svih zaostalih naknada, bez obzira na eventualno novo imenovanje, pod uvjetom da takvo zakonodavstvo ne bude takve naravi da može dovesti u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.

#### *Četvrto pitanje*

62 Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se ne priznaje nikakva naknada u slučaju prestanka ugovora o radu privremenom statutarom osoblju, iako se takva naknada dodjeljuje usporedivim radnicima koji su zaposleni u okviru ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.

63 U tom pogledu valja podsjetiti da je člankom 4. Okvirnog sporazuma, u njegovu stavku 1., propisana 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 rade na određeno vrijeme, osim ako drugačije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.

64 Prema ustaljenoj sudskoj praksi, načelo nediskriminacije zahtijeva da se u usporedivim situacijama ne postupa na različit način i da se u različitim situacijama ne postupa na jednak način, osim ako je takvo postupanje objektivno opravdano (presuda od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 65. i navedena sudska praksa).

65 U tom pogledu, valja precizirati da je načelo nediskriminacije uređeno i konkretizirano u Okvirnom sporazumu samo u odnosu na različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji (rješenje od 11. studenoga 2010., Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, t. 56., od 22. srpnja 2011., Vino, C-161/11, EU:C:2011:420, t. 28. i od 7. ožujka 2013., Rivas Montes, C-178/12, EU:C:2013:150, t. 43.).

66 S druge strane, eventualno različito postupanje između određenih kategorija osoblja zaposlenih na određeno vrijeme, poput onog na koje se poziva sud koji je uputio zahtjev, koje se ne temelji na tome je li radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, već na tome je li radni odnos uređen zakonom ili ugovorom, ne potpada pod načelo nediskriminacije uređeno tim okvirnim sporazumom (vidjeti u tom smislu rješenja od 11. studenoga 2010., Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, t. 57. i od 7. ožujka 2013., Rivas Montes, C-178/12, EU:C:2013:150, t. 44. i 45.).

67 Samo ako sud koji je uputio zahtjev utvrdi da radnici koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme i koji obavljaju usporedivi posao primaju naknadu u slučaju prestanka ugovora o radu, dok se takva naknada ne priznaje privremenom statutarnom osoblju, takvo različito postupanje može potpadati pod načelo nediskriminacije iz članka 4. Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presudu od istog dana, De Diego Porras, t. 37. i 38.).

68 Međutim, s obzirom na to da niti jedan element iz spisa koji je dostavljen Sudu ne ukazuje da u glavnom postupku postoji različito postupanje između privremenog statutarnog osoblja i osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme, različito postupanje koje je predmet četvrtog pitanja ne potpada pod pravo Unije (rješenja od 11. studenoga 2010., Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, t. 64., od 22. lipnja 2011., Vino, C-161/11, EU:C:2011:420, t. 30. i od 7. ožujka 2013., Rivas Montes, C-178/12, EU:C:2013:150, t. 52.). Stoga, to različito postupanje potpada isključivo pod nacionalno pravo, čije je tumačenje samo na sudu koji je uputio zahtjev (rješenja od 22. lipnja 2011., Vino, C-161/11, EU:C:2011:420, t. 35. i od 7. ožujka 2013., Rivas Montes, C-178/12, EU:C:2013:150, t. 53.).

69 U tim okolnostima valja navesti da je Sud očito nenadležan za odgovaranje na postavljeno četvrto pitanje.

### **Troškovi**

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

Slijedom navedenoga, Sud (deseto vijeće) odlučuje:

1. Članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., 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, treba tumačiti na način da mu se protivi to da tijela države članice na koju se to odnosi primjenjuju nacionalni propis, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, prema kojemu:

- se obnavljanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u sektoru javnog zdravstva smatra opravdanim „objektivnim razlozima“ u smislu navedenog članka, zato što se ti ugovori temelje na zakonskim odredbama koje dopuštaju obnovu radi osiguranja pružanja određenih usluga privremene, konjunkturane ili izvanredne naravi, iako su u stvarnosti navedene potrebe trajne i stalne;
- ne postoji nikakva obveza za nadležno upravno tijelo da stvori strukturna radna mjesta čime će prestati zapošljavanje statutarog osoblja te mu je dopušteno popunjavanje stvorenih strukturnih radnih mjesta zapošljavanjem „privremenog“ osoblja, tako da i dalje postoji situacija neizvjesnosti radnika, iako u predmetnoj državi postoji strukturni manjak radnih mjesta za stalno zaposleno osoblje u tom sektoru.

2. Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme priloženog Direktivi 1999/70 treba tumačiti na način da mu se načelno ne protivi nacionalni propis kojim se određuje prestanak ugovornog odnosa na dan koji je određen u ugovoru na određeno vrijeme te nalaže plaćanje svih zaostalih naknada, a da to nema utjecaja na eventualno novo imenovanje, pod uvjetom da takvo zakonodavstvo ne bude takve naravi da može dovesti u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.

3. Sud Europske unije očito je nenadležan za odgovaranje na četvrto pitanje koje je postavio Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (Upravni sud br. 4 u Madridu, Španjolska).

Potpisi