



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNE ODVJETNICE
JULIANE KOKOTT
od 20. prosinca 2017.¹

Predmet C-677/16

Lucía Montero Mateos
protiv

**Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la
Comunidad Autónoma de Madrid**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Radni sud br. 33,
Madrid, Španjolska))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zapošljavanje na određeno vrijeme – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Načelo nediskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme – Pravo radnika na naknadu zbog prestanka ugovora o radu – Ugovor o radu na određeno vrijeme u obliku ugovora za privremeno obavljanje poslova (*contrato de trabajo de interinidad*) – Nejednako postupanje u odnosu na radnike zaposlene na neodređeno vrijeme”

I. Uvod

1. Je li diskriminirajuće kada radnik zaposlen na određeno vrijeme ne može od svojeg poslodavca tražiti novčanu činidbu kao naknadu za istek svojeg ugovora o radu ili je u svakom slučaju može tražiti u manjem iznosu nego radnik čiji je ugovor o radu prestao uslijed poslodavčevog otkaza iz objektivnog razloga? To je u biti pravno pitanje koje Sud mora raspraviti u ovom prethodnom postupku. U središte interesa tako još jednom dolazi zaštita radnika zaposlenih na određeno vrijeme od zlouporabe i diskriminacije koja je duže vrijeme socijalno pitanje Europske unije i kojim se Sud više puta bavio.

2. Problematika diskriminacije ovdje se pojavljuje s obzirom na slučaj španjolske radnice koja je više godina bila zaposlena na privremeno upražnjenom službeničkom mjestu kod javnogopravnog tijela u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme, i to sve do okončanja postupka natječaja za konačno popunjavanje tog radnog mjesta. Prema španjolskom pravu, kod pukog isteka takvog „ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova”² radnici ne pripada nikakva financijska naknada, dok radnik kojemu je njegov poslodavac otkazao iz objektivnog razloga ima pravo na naknadu.

¹ Izvorni jezik: njemački

² Španjolski: *contrato de trabajo de interinidad*

3. U presudi de Diego Porras objavljenoj 2016.³ smatralo se da diskriminacija zabranjena na temelju prava Unije postoji kada za prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme nije predviđena nikakva naknada. Sada je Sud pozvan razmotriti ili u svakom slučaju razraditi svoju tadašnju sudske praksu. Pritom će morati voditi računa i o unutarnjoj usklađenosti svoje sudske prakse nastale u vezi s načelom jednakog postupanja i nediskriminacije.

4. U bitnome isti pravni problemi javljaju se u predmetu Grupo Norte Facility (C-574/16)⁴, u kojem također na današnji dan iznosim svoje mišljenje, kao i u predmetima Rodríguez Otero (C-212/17) i de Diego Porras (C-619/17), koji su u tijeku. Predmet Vernaza Ayovi (C-96/17), koji je također u tijeku, isto tako se tiče pitanja diskriminacije u vezi sa španjolskim ugovorom o radu za privremeno obavljanje poslova, ali u potpuno drukčijem kontekstu.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

5. Okvir prava Unije u ovom slučaju čini Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP⁵ (u daljnjem tekstu: Direktiva 1999/70). Kao što to proizlazi iz njezina članka 1., tom se direktivom stavlja na snagu Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme (u daljnjem tekstu i: Okvirni sporazum) koji su 18. ožujka 1999. zaključile tri opće međusektorske organizacije (ETUC, UNICE i CEEP) i on se nalazi u Prilogu toj direktivi.

6. Općenito je cilj Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme utvrditi „opća načela i minimalne zahtjeve za ugovore o radnim odnosima i radu na određeno vrijeme” i pritom, među ostalim, „poboljš[ati] kvalitet[u] rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije [...]”⁶. Sporazumom se izražava pripremljenost socijalnih partnera da „uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije”⁷.

7. Okvirni se sporazum pritom temelji na zaključku „da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika”⁸. No, Okvirnim sporazumom istodobno se priznaje da su ugovori o radu na određeno vrijeme „svojevrsni za zapošljavanje u pojedinim sektorima, zanimanjima i djelatnostima koji mogu odgovarati i poslodavcima i radnicima”⁹. On predstavlja „doprinos u postizanju bolje ravnoteže između fleksibilnosti radnog vremena i sigurnosti radnika”¹⁰.

8. Člankom 1. Okvirnog sporazuma njegova je svrha utvrđena kako slijedi:

„Svrha ovog Okvirnog sporazuma jest:

(a) poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije;

3 Presuda od 14. rujna 2016. (C-596/14, EU:C:2016:683)

4 Predmet Grupo Norte Facility tiče se samo druge vrste ugovora u španjolskom radnom pravu, to jest ugovora o zamjeni na određeno vrijeme („contrato de relevo”).

5 SL 1999., L 175, str. 43. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.)

6 Uvodna izjava 14. Direktive 1999/70

7 Treći odlomak preambule Okvirnog sporazuma

8 Drugi odlomak preambule Okvirnog sporazuma; vidjeti također točku 6. njegovih općih razmatranja.

9 Točka 8. općih razmatranja Okvirnog sporazuma; vidjeti također drugi odlomak njegove preambule.

10 Prvi odlomak preambule Okvirnog sporazuma; vidjeti također točke 3. i 5. njegovih općih razmatranja.

- (b) ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba, koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.”

9. U vezi s područjem primjene Okvirnog sporazuma, njegov članak 2. točka 1. određuje:

„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.”

10. Članak 3. Okvirnog sporazuma sadržava sljedeće „definicije”:

„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.

U poduzeću u kojem nema usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, za usporedbu se koristi važeći kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.”

11. Članak 4. Okvirnog sporazuma naslovljen je „Načelo nediskriminacije” i glasi, među ostalim, kako slijedi:

„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.

2. U slučajevima kada je to prikladno, primjenjuje se načelo *pro rata temporis*.

[...]”

12. Dodatno valja uputiti na članak 5. Okvirnog sporazuma, koji je posvećen „Mjer[ama] za sprečavanje zlouporaba”:

„1. Kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:

(a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;

(b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;

(c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.

2. Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri prema potrebi utvrđuju pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme
- (a) smatrati „uzastopnim”;
 - (b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.”

B. Nacionalno pravo

13. U španjolskom su pravu bitne odredbe Zakona o radu, i to u njegovoj verziji koja je bila na snazi u trenutku sklapanja spornog ugovora o radu¹¹.

1. Općenito

14. U skladu s člankom 15. stavkom 1. Zakona o radu, ugovor o radu može se sklopiti na određeno i na neodređeno vrijeme, pri čemu su u toj odredbi pojedinačno navedeni dopušteni razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

15. Osim toga, u članku 15. stavku 6. Zakona o radu predviđena je sljedeća odredba o jednakom postupanju prema radnicima s ugovorima o radu za privremeno obavljanje poslova i radnicima s ugovorima na određeno vrijeme:

„Radnici s ugovorima o radu za privremeno obavljanje poslova ili ugovorima o radu na određeno vrijeme imaju ista prava kao i radnici s ugovorima o radu na neodređeno vrijeme, ne dovodeći u pitanje posebnosti ugovornih odredaba o prestanku ugovora o radu i zakonskih odredaba o ugovorima o osposobljavanju pripravnika. Ako to odgovara njihovoj biti, ta se prava priznaju u zakonima, uredbama i kolektivnim ugovorima razmjerno ostvarenom radnom vremenu.

Ako se određena prava ili uvjeti rada u zakonima, uredbama i kolektivnim ugovorima temelje na radnom stažu, njih treba za sve radnike odrediti prema istim kriterijima neovisno o naravi njihova radnog odnosa.”

16. U članku 49. Zakona o radu („Prestanak ugovora o radu”) ukratko su popisane sve okolnosti koje mogu dovesti do prestanka radnog odnosa. U njih se ubraja, s jedne strane, prestanak zbog kraja ugovorenog trajanja ugovora ili izvršenja djela ili usluge u skladu s ugovorom (članak 49. stavak 1. točka (c)) te, s druge strane, prestanak iz objektivnih razloga (članak 49. stavak 1. točka (l)), pri čemu su ti objektivni razlozi pojedinačno popisani u članku 52. Zakona o radu.

17. Što se tiče prestanka ugovora o radu zbog kraja ugovorenog trajanja ugovora ili izvršenja djela ili usluge u skladu s ugovorom, člankom 49. stavkom 1. točkom (c) Zakona o radu predviđeno je da, osim kad je riječ o ugovorima o radu za privremeno obavljanje poslova ili ugovorima o osposobljavanju pripravnika, radnik ima pravo na naknadu u visini koja odgovara razmjernom dijelu iznosa plaće za dvanaest dana za svaku navršenu godinu radnog staža.

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Kraljevski zakonodavni dekret 2/2015 o potvrđivanju izmijenjenog i dopunjenog teksta Zakona o radu) od 23. listopada 2015. (BOE br. 255 od 24. listopada 2015., str. 100224.) Prema navodima španjolske vlade, tekst odredaba Zakona o radu koje su relevantne u ovom slučaju istovjetan je ranijoj verziji tog zakona koja nam je predočena u predmetu Grupo Norte Facility (C-574/16).

18. Što se, s druge strane, tiče otkaza ugovora o radu iz objektivnih razloga, članak 53. stavak 1. točka (b) Zakona o radu određuje da se „radniku, istodobno s pisanom obaviješću [o objektivnom razlogu], isplaćuje naknada u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža, koja se računa razmjerno broju radnih mjeseci za razdoblja kraća od godinu dana, najviše u visini dvanaest mjesečnih plaća”.

2. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

19. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova posebna je vrsta ugovora o radu koja je uređena provedbenom odredbom Zakona o radu, to jest člankom 4. Zakonodavnog dekreta 2720/1998¹². Ovaj se ugovor može sklopiti radi zamjene radnika koji ima, na temelju propisa, kolektivnog ugovora ili pojedinačnog sporazuma, pravo zadržati svoje radno mjesto. Taj se ugovor može također sklopiti radi privremenog popunjavanja radnog mjesta i to za trajanja postupka natječaja ili profesionalnog promaknuća radi trajnog popunjavanja upravo tog mjesta.

III. Činjenično stanje i glavni postupak

20. Dana 13. ožujka 2007. L. Montero Mateos sklopila je ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova s Agencijom za socijalne usluge autonomne zajednice Madrid¹³ (Španjolska) kako bi zamjenjivala radnika koji je u tom područnom tijelu zaposlen na neodređeno vrijeme. Dana 1. veljače 2008. njezin je ugovor preoblikovan u ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova u očekivanju popunjavanja slobodnog radnog mjesta¹⁴.

21. Tijekom trajanja svojeg ugovora o radu L. Montero Mateos bila je zaposlena kao pomagačica u kantini u domu za starije i nemoćne osobe „González Bueno” autonomne zajednice Madrid.

22. Nakon provedbe postupka natječaja radi trajnog popunjavanja radnih mjesta za pomagačice u kantini u autonomnoj zajednici Madrid radno mjesto, na kojem je L. Montero Mateos do tada bila zaposlena, bilo je dodijeljeno drugom radniku. Potom je 30. rujna 2016. ravnatelj doma za starije i nemoćne osobe obavijestio L. Montero Mateos da od tog dana ne mora više obavljati usluge kao pomagačica u kantini jer je na temelju ishoda postupka natječaja njezino radno mjesto trajno popunjeno na drugi način.

23. Dana 14. listopada 2016. L. Montero Mateos podnijela je Juzgadu de lo Social n° 33 de Madrid¹⁵, sudu koji je uputio zahtjev, tužbu protiv autonomne zajednice Madrid – Agencije za socijalne usluge kojom osporava prestanak svojeg radnog odnosa.

¹² Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Zakonodavni dekret 2720/1998 o izvršenju članka 15. Zakona o radu u području ugovora na određeno vrijeme) od 18. prosinca 1998. (BOE br. 7 od 8. siječnja 1999., str. 568.)

¹³ Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (u daljnjem tekstu: Agencia)

¹⁴ Konkretno je bila riječ o radnom mjestu br. 16 332, što je zabilježeno u ugovoru o radu.

¹⁵ Radni sud br. 33, Madrid (Španjolska)

IV. Zahtjev za prethodnu odluku i postupak pred Sudom

24. Odlukom od 21. prosinca 2016., zaprimljenom 29. prosinca 2016., Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid uputio je Sudu, u skladu s člankom 267. UFEU-a, sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme tumačiti na način da prestanak ugovora za privremeno obavljanje poslova radi popunjavanja slobodnog radnog mjesta zbog isteka roka na koji je bio sklopljen ugovor između poslodavca i radnice predstavlja objektivan razlog koji opravdava to da nacionalni zakonodavac za takav slučaj ne propisuje nikakvu naknadu zbog prestanka ugovora, dok je za usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme koji je dobio otkaz iz objektivnog razloga predviđena naknada u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža?”

25. U prethodnom postupku pred Sudom L. Montero Mateos, Agencia, španjolska vlada i Europska komisija podnijele su pisana očitovanja. Dana 8. studenoga 2017. za predmete C-574/16 i C-677/16 održana je zajednička rasprava na kojoj su bili zastupljeni društvo Grupo Norte Facility, L. Montero Mateos, Agencia, španjolska vlada i Komisija.

26. Na zahtjev Španjolske, Sud u ovom postupku zasjeda u velikom vijeću na temelju članka 16. trećeg stavka svojeg Statuta.

V. Ocjena

27. Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev želi u bitnome znati postoji li diskriminacija zabranjena na temelju prava Unije kada radnici zaposlenoj na određeno vrijeme u slučaju prestanka njezina ugovora o radu uslijed *isteka* tog ugovora zbog kraja ugovorenog trajanja ugovora, zbog dovršenja ugovorenog posla ili zbog nastupanja ugovorenog događaja ne pripada nikakva naknada, dok radnik čiji ugovor o radu, na određeno ili neodređeno vrijeme, prestane zbog poslodavčeva *otkaza* iz objektivnog razloga prima takvu naknadu.

28. Pozadina ovog pitanja jest okolnost da prema španjolskom Zakonu o radu radnik u slučaju poslodavčeva otkaza njegova ugovora o radu iz objektivnog razloga ima zakonsko pravo na naknadu u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu radnog staža (članak 53. stavak 1. točka (b) Zakona o radu), dok isti zakon priznaje radniku, u slučaju pukog isteka njegova ugovora na određeno vrijeme, samo nižu naknadu u iznosu koji odgovara razmjernom dijelu plaće za osam do dvanaest dana za svaku navršenu godinu radnog staža ili uopće ne poznaje pravo na naknadu kada „ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova” ili ugovor o osposobljavanju pripravnika istekne (članak 49. stavak 1. točka (c) Zakona o radu).

A. Područje primjene načela nediskriminacije

29. Okvirni sporazum primjenjuje se na *ugovore o radu na određeno vrijeme*. To proizlazi već iz njegova naslova i potvrđeno je određivanjem njegova područja primjene u njegovu članku 2. točki 1.: u skladu s tim Okvirni sporazum primjenjuje se 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 odnosnoj državi članici.

30. Glavni postupak temelji se nesporno na ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova kako je u Španjolskoj predviđen u skladu s odredbama Zakona o radu.

31. Sud je također već pojasnio da odredbe iz Okvirnog sporazuma imaju za svrhu primjenu na ugovore i radne odnose na određeno vrijeme zaključene s upravama i drugim tijelima javnog sektora¹⁶ i da se protiv takvih uprava ili tijela pojedinci mogu pred nacionalnim sudovima izravno pozvati na članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma¹⁷.

32. Stranke postupka nisu, doduše, suglasne u vezi s pitanjem može li osobito načelo nediskriminacije u skladu s člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma biti primjenjivo na slučaj kao što je ovaj. Naime, članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma konkretno zabranjuje stavljanje radnika zaposlenih na određeno vrijeme u nepovoljniji položaj s obzirom na njihove *uvjete zapošljavanja*.

33. Španjolska vlada smatra da se pod tim pojmom misli samo na *uvjete rada*¹⁸ u užem smislu, a ne nasuprot tomu na druge uvjete zapošljavanja¹⁹ kao što su na primjer pretpostavke i pravne posljedice prestanka ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

34. To se stajalište ne može prihvatiti. Naime, prema ustaljenoj sudskoj praksi za razumijevanje pojma uvjeta zapošljavanja u članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma mjerodavan je samo kriterij zapošljavanja, to jest okolnost da su propisi primjenjivi na radnika ili davanja koja on zahtijeva povezani s njegovim radnim odnosom s poslodavcem²⁰.

35. Različite jezične verzije Okvirnog sporazuma djelomično se koriste formulacijama koje odgovaraju riječima uvjeti rada, a djelomično i onima koje su slične riječima uvjeti zapošljavanja²¹, pri čemu nije očito da treba slijediti dva zasebna pojma. Osim toga, takvo se razlikovanje teško može uskladiti s ciljevima Okvirnog sporazuma i općom strukturom europskog radnog prava.

36. Naime, svrha Okvirnog sporazuma jest poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije²². Sporazumom se izražava pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije²³. U skladu s ustaljenom sudskom praksom, u Okvirnom sporazumu sadržana su pravna pravila socijalnog prava Unije od posebne važnosti, koja se na svakog radnika moraju primjenjivati kao minimalni zaštitni zahtjevi²⁴. Shodno tomu, načelo nediskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme ne može se tumačiti restriktivno²⁵.

16 Presude od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr. (C-212/04, EU:C:2006:443, t. 54. do 57.), od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, t. 25.), od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres (C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 38. do 40.) i od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr. (C-22/13, C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, t. 67.)

17 Presude od 15. travnja 2008., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, t. 68.) i od 12. prosinca 2013., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, t. 28.)

18 Španjolski: condiciones de trabajo

19 Španjolski: condiciones de empleo

20 Presude od 10. lipnja 2010., Bruno i Pettini (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 45. i 46.), od 12. prosinca 2013., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, t. 35.), od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 25.) i od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, t. 28.)

21 Tako na primjer u njemačkoj jezičnoj verziji članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma nije riječ o *Arbeitsbedingungen* (uvjeti rada), već o *Beschäftigungsbedingungen* (uvjeti zapošljavanja). Isto vrijedi i za primjerice francusku (*conditions d'emploi*), talijansku (*condizioni di impiego*), portugalsku (*condições de emprego*) i englesku jezičnu verziju (*employment conditions*).

22 Članak 1. točka (a) Okvirnog sporazuma i uvodna izjava 14. Direktive 1999/70

23 Treći odlomak preambule Okvirnog sporazuma

24 Presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, t. 27. i 38.); vidjeti slične presude od 15. travnja 2008., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, t. 114.) i od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 24.)

25 Presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, t. 38. u vezi s t. 37.), od 15. travnja 2008., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, t. 114.) i od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 24.)

37. Osim toga, radi usklađenosti europskog radnog prava potrebno je da se pojam uvjeti rada ili zapošljavanja ne tumači odvojeno od njegova značenja u srodnim odredbama prava Unije²⁶. U tom kontekstu valja posebno uputiti na antidiskriminacijske direktive 2000/78/EZ²⁷ i 2006/54/EG²⁸, kojima se konkretizira opće načelo jednakog postupanja pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja s obzirom na razna diskriminirajuća obilježja kao što je spol, dob i spolno opredjeljenje. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, njima su također obuhvaćeni uvjeti otkaza. U područje primjene načela nediskriminacije potpadaju stoga posebice plaćanja koja poslodavac mora, na temelju ugovora o radu ili na temelju zakona, izvršiti u vezi s radnim odnosom prilikom njegova prestanka²⁹. Naposljetku, ništa drugo ne može vrijediti za pojam uvjeti zapošljavanja s obzirom na načelo nediskriminacije prema članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma³⁰.

38. Sve u svemu, Okvirni sporazum općenito i načelo nediskriminacije sadržano u njemu osobito su, dakle, primjenjivi na naknadu koju radnici mogu na temelju ugovora ili na temelju zakona zahtijevati od svojih poslodavaca prilikom prestanka svojih ugovora o radu. U tom je smislu i Sud već presudio³¹.

39. Tako se slučaj kao ovaj, a u kojemu spor postoji upravo oko takve naknade, nalazi u području primjene članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma.

40. Doduše, načelo nediskriminacije prema članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma može za navedenu naknadu biti bitno samo u mjeri u kojoj je riječ o usporedbi između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme. Nasuprot tomu, u kontekstu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma nije relevantno to što i *među* radnicima zaposlenima na određeno vrijeme postoji nejednako postupanje s obzirom na spornu naknadu, ovisno o tome prestaje li njihov radni odnos poslodavčevim otkazom iz objektivnog razloga ili samo istekne zbog kraja ugovorenog trajanja ugovora, zbog dovršenja ugovorenog posla ili zbog nastupanja ugovorenog događaja. Naime, moguće nejednako postupanje između raznih kategorija radnika zaposlenih na određeno vrijeme nije obuhvaćeno načelom nediskriminacije prema Okvirnom sporazumu³².

B. Pitanje moguće diskriminacije između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme

41. Preostaje za ispitati, kao središnji problem u ovom slučaju, nalaze li se radnici zaposleni na određeno vrijeme i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme u usporedivom položaju³³. Naime, kao što se može zaključiti već iz teksta članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, pravo Unije zabranjuje diskriminaciju radnika zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na *usporedive* radnike zaposlene na

26 Vidjeti u istom smislu presudu od 10. lipnja 2010., Bruno i Pettini (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 45. i 46.).

27 Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.)

28 Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravak SL 2017., L 162, str. 56.)

29 Vidjeti *ex multis* presude od 16. veljače 1982., Burton (19/81, EU:C:1982:58, t. 9.), od 8. lipnja 2004., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, t. 36.) i od 12. listopada 2010., Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, t. 21.).

30 Vidjeti u istom smislu presudu od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 28.).

31 Presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, t. 31. i 32.); vidjeti po analogiji još i presude od 12. prosinca 2013., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, t. 35. do 37., također u vezi s pravilom o naknadi) i od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 27. do 29. u vezi s otkaznim rokom).

32 Rješenje od 11. studenoga 2010., Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, t. 57.)

33 Vidjeti također presude od 12. prosinca 2013., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, t. 43.), od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 30.) i od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, t. 39. i 40.).

neodređeno vrijeme, ali nikako ne propisuje jednako postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji *nisu* usporedivi³⁴. Dakle, diskriminacija radnika zaposlenih na određeno vrijeme može postojati prilikom različitog oblikovanja zakonske naknade kao one koja je sporna u glavnom postupku, samo ako su položaji usporedivi.

42. Polaznu točku za razmatranje usporedivosti između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme, koje je na sudu koji je uputio zahtjev³⁵, predstavlja u skladu s definicijom pojma „usporedivi radnik, zaposlen na neodređeno vrijeme” u članku 3. točki 2. prvoj podtočki Okvirnog sporazuma okolnost obavljaju li oba radnika u odnosnom poduzeću isti ili slični posao odnosno zanimanje. To treba razjasniti vodeći računa o cijelom nizu čimbenika poput naravi posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i uvjeta rada³⁶.

43. U ovom slučaju valja poći od toga da se s obzirom na djelatnost koju konkretno treba obavljati, a osobito na narav njezina posla, uvjete stručnog osposobljavanja i uvjete rada, radnica zaposlena na određeno vrijeme nalazi u istom položaju kao i radnik zaposlen na neodređeno vrijeme u istom poduzeću. Naime, koliko je vidljivo L. Montero Mateos kao pomoćnica u kantini obavljala je istovjetnu djelatnost kao i druge pomoćnice u kantini zaposlene na neodređeno vrijeme u poduzeću doma za starije i nemoćne osobe. Njoj je čak dodijeljeno konkretno službeničko mjesto koje je zapravo bilo namijenjeno radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme te je naposljetku popunjeno takvim radnikom.

44. No, u slučaju kao što je ovaj bilo bi prebrzo zaključiti samo pozivom na djelatnost koju obavljaju i na istovjetnost radnog mjesta koje im je dodijeljeno da se oba radnika *sveukupno* nalaze u položaju koji je usporediv u svakom aspektu i da je stoga radnik zaposlen na određeno vrijeme diskriminiran ako se na njega primjenjuju nepovoljnija zakonska pravila za naknadu prilikom prestanka ugovora. Odlučujuće je, naime, to nalaze li se u usporedivom položaju radnici zaposleni na određeno vrijeme i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme također i upravo *s obzirom na naknadu koja je predmet spora*, a posebno s obzirom na događaj koji dovodi do takve naknade.

45. Prilikom ocjene tog pitanja moraju se naposljetku utvrditi isti kriteriji koji se i inače primjenjuju kod pitanja diskriminacije³⁷. Naime, načelo nediskriminacije, kako je razrađeno u članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma, nije ništa drugo do poseban izraz općeg načela prava Unije u vidu jednakog postupanja i nediskriminacije³⁸.

46. Stoga, na temelju ustaljene sudske prakse valja usporedivost situacija utvrđivati i ocjenjivati osobito vodeći računa o predmetu i svrsi akta kojim se provodi sporno razlikovanje; nadalje, treba uzeti u obzir načela i ciljeve područja na koje se akt odnosi³⁹.

34 Presuda od 12. prosinca 2013., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, t. 42.) i rješenje od 30. travnja 2014., D’Aniello i dr. (C-89/13, EU:C:2014:299, t. 28.); vidjeti sličnu presudu od 18. listopada 2012., Valenza (C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 48) i zamisao koja se pojavila u presudi od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, t. 39. i 40.).

35 Presude od 18. listopada 2012., Valenza (C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 43.), od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 32.) i od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, t. 42.).

36 Presude od 8. rujna 2011., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, t. 66.) i od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 31.) te rješenja od 18. ožujka 2011., Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, t. 37.) i od 9. veljače 2017., Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, t. 38.); vidjeti u istom smislu još i presudu od 31. svibnja 1995., Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, t. 33.).

37 Vidjeti također moje mišljenje u predmetima Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, t. 38.), Pilkington Group i dr./Komisija (C-101/15 P, EU:C:2016:258, t. 66.) i Vervloet i dr. (C-76/15, EU:C:2016:386, t. 47.), u kojima navodim da se načelo jednakog postupanja ne može različito tumačiti i primjenjivati, ovisno o pravnom području.

38 Vidjeti u tom smislu na primjer presudu od 8. rujna 2011., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, t. 65.), u kojoj je ustaljena sudska praksa u vezi s općim načelom prava Unije u vidu nediskriminacije prenesena na članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma.

39 Presude od 16. prosinca 2008., Arcelor Atlantique et Lorraine i dr. (C-127/07, EU:C:2008:728, t. 26.), od 11. srpnja 2013., Ziegler/Komisija (C-439/11 P, EU:C:2013:513, t. 167.) i od 26. srpnja 2017., Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, t. 46.)

47. Time kriteriji za usporedbu različitih davanja poslodavca koja na temelju ugovora o radu ili na temelju zakona pripadaju, s jedne strane, radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i, s druge strane, radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme nužno obuhvaćaju također činjeničnu i pravnu situaciju u kojoj treba zahtijevati odnosna davanja poslodavca⁴⁰.

48. Ovaj slučaj Sudu nudi priliku da posebno taj aspekt, za koji smatram da u presudi de Diego Porras⁴¹ nije bio zadovoljavajući, produbi i ponovno razmotri svoju sudsku praksu u tom pogledu.

49. Nedvojbeno postoje brojna financijska i socijalna davanja poslodavca koja prema svojem predmetu i svrsi jednako pripadaju i radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme. U to se zasigurno ubraja u prvom redu plaća, ali i moguće nagrade za privrženost poduzeću i socijalne pogodnosti, kao na primjer dodaci za prehranu i prijevoz te pristup sportskim objektima poduzeća i čuvanju djece. Naime, njima se nagrađuje obavljeni rad u poduzeću ili se potiče integracija u radni život i u poduzeće, pri čemu se ovisno o okolnostima može primjenjivati načelo *pro rata temporis* (članak 4. točka 2. Okvirnog sporazuma)⁴².

50. No, uz uvjet da to nacionalni sud provjeri, o takvom davanju nije riječ kod naknade koja je predmet spora. Naime, koliko je vidljivo, naknada, koju na temelju Zakona o radu španjolski poslodavac duguje pod određenim okolnostima za prestanak ugovora o radu, nije prema svojem predmetu i svrsi nagrada za privrženost poduzeću, već poravnanje za to što radnik gubi svoje radno mjesto.

51. Sudeći prema tom predmetu i svrsi naknade, radnici zaposleni na određeno vrijeme, s jedne strane, i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme, s druge strane, *ne* nalaze se, suprotno prvom dojmu, u usporedivom položaju. To uopće ne ovisi samo o privremenosti rada na određeno vrijeme, koja kao takva i apstraktno razmatrana ne smije biti razlikovni kriterij⁴³, već vrlo konkretno o predvidljivosti gubitka radnog mjesta koja može varirati i s kojom su povezana prava na naknadu čija visina može varirati.

52. Doduše, nedvojbeno je da je gubitak radnog mjesta u svakom slučaju, i za radnika zaposlenog na određeno vrijeme i za radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, vrlo neugodan, čak i presudan događaj koji je nerijetko povezan s osobnim i socijalnim poteškoćama.

53. No, za radnika zaposlenog na određeno vrijeme od početka valja očekivati gubitak njegova radnog mjesta na kraju ugovorenog trajanja ugovora, dovršenjem ugovorenog posla ili nastupanjem ugovorenog događaja te stoga uopće nije iznenađujući. Sam je radnik sudjelovao u ugovornoj pogodbi koja prije ili poslije neizbježno dovodi do prestanka njegova radnog odnosa, iako je on možda s obzirom na dugo trajanje svojeg rada na određeno vrijeme gajio nadu da će se njegov radni odnos na sličan način ustaliti kao i radni odnos radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme.

54. Nasuprot tomu, (preuranjeni) prestanak radnog odnosa, na određeno ili neodređeno vrijeme, uslijed poslodavčeva otkaza iz objektivnog razloga (na primjer, gospodarske poteškoće poslodavca zbog kojih je smanjenje osoblja neizbježno) u pravilu *nije* događaj koji radnik može konkretno predvidjeti.

40 Vidjeti u tom smislu presudu od 12. prosinca 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, t. 44. i 45.).

41 Presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, osobito t. 40. do 44. i 51.)

42 Osim toga, korištenje određenih davanja poslodavca može se uvjetovati minimalnim trajanjem pripadnosti poduzeću ako je taj uvjet određen na temelju objektivnih i transparentnih kriterija i nije ciljano skovan za isključivanje radnika zaposlenih na određeno vrijeme.

43 U skladu s člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma, prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme *ne* smije se postupati na nepovoljniji način *jedino* zato što imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme; vidjeti također presude od 22. prosinca 2010., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres (C-444/09 i C-456/09, EU:C:2010:819, t. 56. i 57.), od 18. listopada 2012., Valenza (C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, t. 52.) i od 13. ožujka 2014., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, t. 37. i 38.).

55. Osim toga, u slučaju otkaza iz objektivnog razloga zakonski predviđena naknada osobito je namijenjena tomu da dovede do poravnania za iznevjerena očekivanja radnika u pogledu nastavka njegova radnog odnosa koji je u stvari trebao i dalje trajati. S druge strane, takva iznevjerena očekivanja ne postoje prilikom pukog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme na kraju ugovorenog trajanja ugovora, dovršenjem ugovorenog posla ili nastupanjem ugovorenog događaja.

56. Doduše, kraj trajanja ugovora o radu u ovom slučaju, za razliku od predmeta C-574/16, nije povezan s kalendarski određenim datumom, već s ugovorno određenim budućim događajem: očekivanim zapošljavanjem radnika na neodređeno vrijeme nakon okončanja postupka natječaja koji je u tijeku.

57. Čak i ako radnica, kao u ovom slučaju ili u slučaju de Diego Porras⁴⁴, duže vrijeme obavlja na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme istu djelatnost za istog poslodavca⁴⁵, smatram da je njezin radni odnos još uvijek znatno manje ustaljen i shodno tomu njezino očekivanje da će se on nastaviti znatno je manje vrijedno zaštite nego u slučaju radnika s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

58. Stoga neuvjerljivim smatram i prijedlog Komisije da se radne odnose na određeno vrijeme s neuobičajeno dugim trajanjem smatra usporedivima s radnim odnosima na neodređeno vrijeme. Pravna sigurnost bi u velikoj mjeri trpjela, a praktična provedba načela nediskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme bila bi značajno otežana ako bi se pitanje usporedivosti u svakom pojedinom slučaju željelo uvjetovati konkretnim trajanjem dotičnog radnog odnosa i stupnjem predvidljivosti njegova isteka.

59. Zlouporebe poslodavaca, kao što su one koje se mogu pojavljivati, među ostalim, u lancu uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, trebalo bi mjerama koje su za to posebno namijenjene u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma suzbijati na učinkovit i odvraćajući način, uključujući čak i moguće konverzije ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme⁴⁶. Pritom ne bi trebalo izbrisati razliku između zaštite od diskriminacije prema članku 4. točki 1. i suzbijanja zlouporaba prema članku 5. Okvirnog sporazuma, kao što to Komisija pravilno primjećuje⁴⁷.

60. Ako bi se države članice spriječile da svoje radno zakonodavstvo različito oblikuju oslanjanjem na navedene razlike i uključene interese, tada bi se dovelo u pitanje razlikovanje između ugovora o radu na određeno i na neodređeno vrijeme. Međutim, kako to Komisija pravilno ističe, to razlikovanje odgovara vrijednosnim predodžbama zakonodavca Unije i europskih socijalnih partnera prema kojima rad na određeno vrijeme ne treba *per se* smatrati zabranjenim ili čak nezakonitim. Umjesto toga, Okvirni sporazum zasniva se na razmišljanju da su „ugovori o radu na određeno vrijeme svojstveni za zapošljavanje u pojedinim sektorima, zanimanjima i djelatnostima koji mogu odgovarati i poslodavcima i radnicima”⁴⁸. On predstavlja također „doprinos u postizanju bolje ravnoteže između „fleksibilnosti radnog vremena i sigurnosti radnika”⁴⁹.

44 Presuda od 14. rujna 2016. (C-596/14, EU:C:2016:683)

45 Po tome se ovaj slučaj razlikuje od predmeta Grupo Norte Facility (C-574/16) o kojemu se usporedno raspravlja i u kojemu se radilo o ugovoru o radu na određeno vrijeme u trajanju kraćem od tri godine. No, kako navodim u svojem mišljenju od današnjeg dana u tom predmetu, pravna ocjena trebala bi biti ista u obama slučajevima.

46 Doduše Okvirni sporazum ne određuje opću obvezu država članica da predvide konverziju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme (presude od 4. srpnja 2006., Adeneler i dr., C-212/04, EU:C:2006:443, t. 91., od 7. rujna 2006., Marrosu i Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, t. 47. i od 14. rujna 2016., Martínez Andrés i Castrejana López, C-184/15 i C-197/15, EU:C:2016:680, t. 39), osobito ne u javnoj službi.

47 U presudi 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. 108. i 109.) Sud upućuje upravo na to da u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma zapošljavanje zamjenskog osoblja u obliku uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme može predstavljati zlouporabu ako se ne može predvidjeti kada će biti dovršen postupak natječaja za zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme.

48 Točka 8. općih razmatranja Okvirnog sporazuma; vidjeti također drugi odlomak njegove preambule.

49 Prvi odlomak preambule Okvirnog sporazuma; vidjeti također točke 3. i 5. njegovih općih razmatranja.

C. Mogući razlozi za opravdanje nejednakog postupanja

61. Samo za slučaj da problematiku usporedivosti položaja radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme Sud ocijeni na način drukčiji od onoga koji sam predložila, kratko ću se naposljetku osvrnuti na moguće razloge za opravdanje različitog oblikovanja zakonskih prava na naknadu o kojima je riječ.

62. U slučaju kao što je ovaj, a u kojemu se radi o radnom odnosu u javnom sektoru, ponajprije dva aspekta zaslužuju da ih se raspravi: s jedne strane, proračunski razlozi, koji s obzirom na novčani tok mnogih javnih tijela u državama članicama sve više dolaze u prvi plan te, s druge strane, načela propisa o javnim službenicima u državama članicama.

63. Što se prije svega tiče *proračunskih razloga*, nepovoljnije zakonsko pravilo o naknadi za istek ugovora o radu na određeno vrijeme u usporedbi s pravilom o naknadi za poslodavčev otkaz iz objektivnog razloga ne može se opravdati samo time da bi velikodušnija pravila previše opteretila javne financije. Naime, prema ustaljenoj sudskoj praksi, sami proračunski razlozi mogu biti temelj izbora socijalne politike države članice i mogu utjecati na karakter i doseg mjera socijalne zaštite države članice, no oni sami za sebe ne mogu opravdati diskriminaciju⁵⁰.

64. *Načela propisa o javnim službenicima* – na primjer, načelo sistematizacije radnih mjesta, model karijernog službenika i zahtjev prolaska u postupku natječaja radi zapošljavanja na neodređeno vrijeme – nisu sama po sebi bez posljedica za praktičnu primjenu odredaba Okvirnog ugovora⁵¹. Naime, Okvirnim sporazumom izričito je priznato da „se prilikom njihove detaljne primjene mora voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima”⁵².

65. No, svejedno se ne može svako nejednako postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i usporedivih radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme opravdati pozivanjem na sektorske posebnosti u javnoj službi⁵³, nego samo onakvo za koje su navedene posebnosti doista konkretno odlučujuće⁵⁴. Uz uvjet da to sud koji je uputio zahtjev pobliže ispita, u ovome slučaju ništa ne upućuje na to da bi za ostvarenje načela iz propisa o javnim službenicima moglo biti potrebno da se zakonsko pravilo o naknadi za istek ugovora o radu na određeno vrijeme u javnoj službi oblikuje nepovoljnije od onog u slučaju poslodavčevog otkaza iz objektivnog razloga.

66. Ako bi se, dakle, položaj radnika zaposlenog na određeno vrijeme, čiji ugovor o radu istekne, i radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, kojemu poslodavac otkáže iz objektivnog razloga, trebalo smatrati usporedivima nasuprot mojim gornjim razmatranjima, objektivno opravdanje za različita zakonska prava na naknadu ne bi bilo vidljivo.

⁵⁰ Presude od 24. veljače 1994., Roks i dr. (C-343/92, EU:C:1994:71, t. 35. i dodatno t. 36. i 37.), od 20. ožujka 2003., Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, t. 59. i dodatno t. 60. i 61.) i 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. 110.)

⁵¹ Vidjeti s tim u vezi moje mišljenje u spojenim predmetima Angelidaki i dr. (C-378/07 do C-380/07, EU:C:2008:686, t. 117.) kao i u predmetu Adeneler i dr. (C-212/04, EU:C:2005:654, t. 85. i 86.); vidjeti u istom smislu objedinjeno mišljenje nezavisnog odvjetnika M. Poiarsa Madura u predmetima Marrosu i Sardino kao i Vasallo (C-53/04 i C-180/04, EU:C:2005:569, t. 42. i 43.).

⁵² Tako je navedeno u trećem odlomku preambule Okvirnog sporazuma; vidjeti također točku 10. njegovih općih razmatranja.

⁵³ Vidjeti u tom smislu također presude od 7. rujna 2006., Marrosu i Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, t. 45.) i Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518) i 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. 70.), u kojima Sud restriktivno dodaje: „pod uvjetom da je to objektivno opravdano”.

⁵⁴ Vidjeti u istom smislu moje stajalište povodom preispitivanja u predmetu Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, t. 66. do 68.).

D. Međuzaključak

67. No, sve u svemu, u pogledu tumačenja članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma može se s obzirom na neusporedivost činjeničnih stanja koju sam utvrdila zaključiti da diskriminacija radnika zaposlenih na određeno vrijeme ne postoji kada im prilikom isteka njihovih ugovora o radu zbog kraja ugovorenog trajanja ugovora, zbog dovršenja ugovorenog posla ili zbog nastupanja ugovorenog događaja ne pripada naknada ili im pripada niža naknada nego radnicima čiji ugovori o radu, na određeno ili neodređeno vrijeme, prestanu zbog poslodavčevog otkaza iz objektivnog razloga.

VI. Zaključak

68. S obzirom na prethodna razmatranja predlažem Sudu da na zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Radni sud br. 33, Madrid, Španjolska) odgovori kako slijedi:

Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, koji je u Prilogu Direktivi 1999/70, treba tumačiti na način da diskriminacija radnika zaposlenih na određeno vrijeme ne postoji kada im prilikom isteka njihovih ugovora o radu zbog kraja ugovorenog trajanja ugovora, zbog dovršenja ugovorenog posla ili zbog nastupanja ugovorenog događaja ne pripada naknada ili im pripada niža naknada nego radnicima čiji ugovori o radu, na određeno ili neodređeno vrijeme, prestanu zbog poslodavčevog otkaza iz objektivnog razloga.