

Nataša Novaković*

**Ugovor o radu na određeno vrijeme i pravo na otpremninu – europska, hrvatska i regionalna perspektiva
(povodom presude Suda EU u predmetu C-596/14)**

Sadržaj

1. Uvod

2. Presuda Europskog suda C-596/14 u predmetu Ana de Diego Porras protiv Ministarstva obrane

2.1. Direktiva 1999/70/EZ - Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP

2.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme u španjolskom zakonodavstvu

2.3. Uvjeti zapošljavanja kao prethodno pitanje

2.4. Usklađenost nacionalnog propisa s pravom EU kao prethodno pitanje

3. Ugovori na određeno vrijeme i pravo na otpremninu u hrvatskom zakonodavstvu

3.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme

3.2. Uvjeti rada radnika zaposlenih na određeno vrijeme

4. Ugovori o radu na određeno vrijeme i pravo na otpremninu u zemljama iz okruženja

4.1. Bosna i Hercegovina

4.2. Republika Slovenija

4.3. Crna Gora

4.4. Republika Srbija

5. Zaključak

1. Uvod

Ugovor o radu na određeno vrijeme klasičan je ugovor o radu kojemu je samo dodan završni rok¹. Njegova glavna razlika u odnosu na ugovor na neodređeno vrijeme jest činjenica da za njegov prestanak nije potrebno donijeti posebnu odluku jer on istječe istekom ugovorenog roka. No ipak, ukoliko bi se željelo omogućiti da se ugovor na određeno vrijeme može redovno otkazati, tada je sukladno članku 118 hrvatskog Zakona o radu² (dalje: ZR), navedeno potrebno

* Autorica je diplomirana pravica i sveučilišna specijalistica studija EU te direktorica za radne odnose i ljudske potencijale Hrvatske udruge poslodavaca. U analizi iznosi svoja osobna stajališta.

¹ Ž. Potočnjak, *Prestanak ugovora o radu*, Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, 1998, s. 133.

² Zakon o radu, NN 93/14.

predvidjeti kao mogućnost u samom ugovoru. Ukoliko u samom ugovoru nije predviđena mogućnost njegova redovnog otkaza, tada poslodavac radniku takav ugovor ne može otkazati, već mora čekati da istekne rok na koji je ugovor sklopljen. Iznimka je, naravno, ako dođe do okolnosti koje bi dovele do izvanrednog otkaza ugovora o radu, mogućnost izvanrednog otkaza otvorena je objema strankama.

U Hrvatskoj je, od početka ekonomske krize, broj ugovora na određeno vrijeme u porastu, kako zbog nestabilnog poslovanja kompanija, tako i zbog činjenice da ovakav tip ugovora smanjuje troškove rada. Naime, kod prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme i njegovim istekom, poslodavac nema obvezu isplatiti radniku otpremninu. Podjednako važan faktor jest i činjenica da poslodavac ne mora provoditi kompliciranu i zahtjevnu proceduru otkazivanja ugovora o radu. Supstitucija rada na neodređeno radom na određeno vrijeme, može se izbjeći ukoliko je fleksibilnost obje vrste ugovora jednaka, što u hrvatskom zakonodavstvu nije slučaj. Upravo zbog skupe i rigidne zaštite temeljem ugovora na neodređeno vrijeme, razvijaju se dualna tržišta rada s visokom zaštitom osoba zaposlenih na neodređeno i manjkavom zaštitom osoba zaposlenih na određeno vrijeme, koje u takvim uvjetima podnose sav teret gospodarske krize³. Kada bi ugovori na neodređeno vrijeme bili fleksibilniji, tada poslodavci ne bi posezali u tolikoj mjeri za ugovorima na određeno vrijeme. Ovako, postoji velika razlika koja generira sve veći broj ugovora na određeno vrijeme.

Dakle, može se reći da kod prestanka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme već od sklapanja takvog ugovora postoji volja ugovornih stranaka da ugovor prestane protekom određenog roka.

Pitanje prestanka ugovora o radu općenito je jedno od najvažnijih pitanja radnog prava⁴, podjednako važno i poslodavcima i radnicima. O ugovoru o radu, odnosno njegovom prestanku ovisi s jedne strane stalnost i sigurnost radnikova zaposlenja dok je istovremeno, to pitanje i za poslodavce iznimno važno jer o tome ovisi koliko će oni moći efikasno i brzo usklađivati broj i strukturu zaposlenih radnika s realnim potrebama kompanije. Prvenstveno tu treba imati na umu troškove raskida radnog odnosa, složenost postupka otkazivanja, otkazne rokove, ali i trošak otpremnine.

ZR, kao opći zakon koji u Hrvatskoj uređuje radne odnose, posebno je uredio pitanje načina prestanka ugovora o radu, te u čl. 112 propisuje osam načina prestanka ugovora o radu⁵. U ovom tekstu analizirat ću prekid radnog odnosa uslijed isteka vremena (roka) na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, otkaz ugovora sklopljenog na određeno vrijeme, te reperkusije na prava radnika u kontekstu nedavne presude Europskog suda pravde (u daljnjem tekstu: Sud) u predmetu C-596/14, uključujući kratki osvrt na referentne dijelove hrvatskog zakonodavstva i legislative zemalja u okruženju.

³ M. Kunovac, *Zakonska zaštita zaposlenja u Hrvatskoj*, dostupno na: <http://www.ijf.hr/upload/files/file/OP/23.pdf>, očitavanje: 30. 05. 2017.

⁴ Ž. Potočnjak/I. Vukoprepa, Redoviti otkaz ugovora o radu, *Pravo u gospodarstvu*, 4/2006, ss. 130-198.

⁵ A to su: 1) smrt radnika, 2) smrt poslodavca fizičke osobe ili prestanak obrta po sili zakona ili brisanje trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, 3) istek vremena (roka) na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, 4) navršenje 65 g. života od strane radnika i 15 g. mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, 5) sporazum radnika i poslodavca, 6) dostavu pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka sposobnosti za rad, 7) otkaz i 8) odluku nadležnog suda. ZR (bilj. 2).

2. Presuda Europskog suda C-596/14 u predmetu Ana de Diego Porras protiv Ministarstva obrane

U nastavku ću detaljnije analizirati presudu Suda od 14. rujna 2016. godine koja je donesena temeljem zahtjeva za prethodnu odluku koji je uputio Vrhovni sud u Madridu, Španjolska, u predmetu Ana de Diego Porras protiv Ministarstva obrane⁶. Navedena presuda tiče se Direktive 1999/70/EZ - Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme⁷ koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP⁸, i to u kontekstu naknade u slučaju prestanka ugovora o radu, odnosno različitog postupanja u odnosu na radnike zaposlene na određeno i neodređeno vrijeme.

Naime, A. de Diego Porras je od veljače 2003. bila zaposlena na temelju više *interinidad* ugovora o radu (ugovora o zamjeni privremeno nenazočnog radnika), kao tajnica u različitim službama Ministarstva obrane. Nakon što je pozvana da potpiše prestanak ugovora o radu, podnijela je tužbu kojom je osporila zakonitost tog ugovora o radu i uvjete njegova prestanka, zato što je smatrala da se radilo o ugovoru na neodređeno vrijeme, te da je temeljem toga imala pravo i na plaćanje naknade radi prestanka ugovora o radu. Nakon što ju je Radni sud br. 1 Madrid odbio, predmet je razmatrao Visoki sud Grada Madrida koji je zaključio da je sporni ugovor u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kako u odnosu na uvjete zapošljavanja, tako i u odnosu na objektivni razlog na kojem se temeljio njegov prestanak. Međutim, sud je postavio pitanje prava na plaćanje naknade zbog činjenice prestanka njezinog ugovora o radu. U vezi s tim, sud je razmatrao nejednako postupanje u odnosu na uvjete rada između radnika zaposlenih na neodređeno i onih na određeno, a posebice još i veću nejednakost u odnosu na radnike zaposlene u okviru *interinidad* ugovora o radu, kojim nije priznata nikakva naknada kada ugovor prestaje zakonito. Pri tome, niti jedan objektivni razlog ne opravdava takvo nejednako postupanje.

Visoki sud u Madridu je stoga prekinuo postupak i uputio Sudu četiri prethodna pitanja:

- 1) Treba li smatrati da je naknada isplaćena istekom ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova obuhvaćena uvjetima zapošljavanja na koje upućuje članak 4 stavak 1 Okvirnog sporazuma?
- 2) Ako se smatra da je ta naknada obuhvaćena uvjetima zapošljavanja, trebaju li radnici koji imaju ugovor na određeno vrijeme, po isteku ugovora dobiti istu naknadu poput one koju je ostvario radnik koji je imao sličan ugovor na neodređeno vrijeme, u slučaju kada ugovor prestaje iz objektivnih razloga?
- 3) Ako privremeni radnik ima pravo na istu naknadu, treba li smatrati da je člankom 48 stavkom 1 točkom (c) Zakona o radu ispravno prenesena Direktiva ili je zakon diskriminatoran i protivan istoj Direktivi, te krši njezinu svrhu?

⁶ Europski sud pravde, Presuda u predmetu C-596/14 od 14. 09. 2016, dostupno na: http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?-doclang=HR&text=&pageIndex=0&part=1&mode=lst&docid=183301&occ=first&dir=&cid=307745, očitavanje: 03. 06. 2017.

⁷ Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme sklopljen 18. 03. 1999, koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. 06. 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP.

⁸ European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest.

4) U nedostatku objektivnih razloga da se radnike, čiji je ugovor uglavnom sklopljen zbog zamjene radnika koji imaju pravo zadržati svoje radno mjesto, isključi iz prava na naknadu kada njihov ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova prestane, je li razlika koju Zakon o radu uspostavlja u pogledu uvjeta zapošljavanja tih radnika diskriminatoran, ne samo s obzirom na uvjete zapošljavanja radnika na neodređeno vrijeme, već i s obzirom na uvjete drugih privremeno zaposlenih radnika?⁹

2.1. Direktiva 1999/70/EZ - Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP

Okvirnim sporazumom o radu na određeno vrijeme¹⁰ utvrđena su opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme, pri čemu se, prilikom njihove detaljne primjene, moralo voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima. On služi kao svojevrsan opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije.

Sud Europske unije već je ranije, u predmetu C-268/06 Impact (2008) ECR I-2483¹¹ procjenio da klauzula 4 Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme ima izravni učinak u pravu zemalja članica, odnosno da se fizičke osobe u individualnim radnim sporovima imaju pravo pred nacionalnim sudovima izravno pozivati na navedenu odredbu Okvirnog sporazuma. Klauzula 4 stavak 1, u odnosu na sami predmet te uredbe, bezuvjetna je i dovoljna jasna, pa time navedena odredba ima izravni učinak, sukladno čemu se osobe imaju pravo pred nacionalnim sudom izravno pozivati na navedenu odredbu Direktive.

Za sudski predmet koji analiziram relevantan je upravo članak 4 Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koji se odnosi na načelo nediskriminacije¹².

Okvirnim sporazumom utvrđene su i mjere za sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnoga korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme, te je postavljeno načelo zabrane diskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Ugovori o radu na određeno vrijeme utvrđeni su kao iznimka, te su postavljene smjernice u pogledu ujednačavanja zakonodavstava država članica Europske unije o ugovoru o radu na određeno vrijeme (utvrđena su opća načela

⁹ Usp. bilj. 6.

¹⁰ Navodi u bilj. 6.

¹¹ Presuda od 15. 04. 2008, dostupna na:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=71395&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=853796>, očitavanje: 03. 06. 2017.

¹² Koji glasi: „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.

3. Način primjene ovog člana utvrđuju države članice nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i/ili socijalni partneri, uzimajući u obzir pravo Zajednice, nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.

4. Vrijeme potrebno za stjecanje kvalifikacija, u vezi s posebnim uvjetima zapošljavanja, jednako je za radnike zaposlene na određeno vrijeme kao za radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, osim u slučaju kada su različite kvalifikacije, stečene za obavljanje rada u određenom vremenu, opravdane iz objektivnih razloga.“ Usp. bilj. 6.

zaštite radnika zaposlenih na određeno vrijeme i minimalni uvjeti za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme).

Načelo nediskriminacije iz navedene Direktive propisuje da se, u pogledu uvjeta zaposlenja, s radnicima na određeno vrijeme ne smije postupati nepovoljnije nego s usporedivim radnicima na neodređeno vrijeme samo zato što imaju ugovor o radu ili radni odnos na određeno vrijeme, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima. Isto tako, ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa, za radnike na određeno vrijeme vrijede isti uvjeti kao i za radnike na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je objektivnim razlozima opravdana primjena različitih uvjeta za stjecanje prava temeljem prethodnog trajanja radnog odnosa.

Sud je u ovom predmetu presudio da članak 4 točku 1 Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme¹³ treba tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja” uključuje naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog činjenice prestanka njegovog ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno konkretno, otpremninu.

U izreci svoje presude, Sud je članak 4 Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme protumačio na način da nacionalni propis nije u skladu s Direktivom ukoliko se njime ne priznaje nikakva naknada u slučaju prestanka ugovora o radu radniku zaposlenom na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme (radi zamjene). Naime, činjenica da je radnik obavljao svoj posao na temelju takvog ugovora o radu, ne može biti objektivni razlog kojim bi se moglo opravdati to da se takvom radniku ne prizna pravo na tu naknadu.

2.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme u španjolskom zakonodavstvu

Prema španjolskom Zakonu o radu,¹⁴ (dalje: Zakon o radu), ugovor o radu može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme. Pri tome se ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti, između ostalog, i u slučaju zamjene radnika koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto, pod uvjetom da se u ugovoru precizira ime zamijenjenog radnika i razlozi zamjene.

Nadalje, Zakonodavni dekret 2720/1998,¹⁵ u članku 4 stavku 1, definira *interinidad* ugovor kao ugovor koji je sklopljen radi zamjene radnika koji ima, na temelju propisa, kolektivnog ugovora ili pojedinačnog sporazuma, pravo zadržati svoje radno mjesto. U takvom ugovoru se mora pobliže odrediti koji se radnik zamjenjuje i razlozi za zamjenu. Trajanje *interinidad* ugovora o radu je jednako trajanju nenazočnosti zamijenjenog radnika koji ima pravo zadržati svoje radno mjesto. Ovakav ugovor zapravo je ekvivalent ugovoru na određeno vrijeme radi zamjene privremeno nenazočnog radnika u hrvatskom zakonodavstvu.

Iz članka 15 stavka 5 španjolskog Zakona o radu proizlazi da radnici koji su zaposleni, s prekidom ili bez, na razdoblje dulje od 24 mjeseca tijekom razdoblja od 30 mjeseci, stječu status

¹³ Usp. bilj. 6.

¹⁴ Sukladno čl. 15 st. 1 Kraljevskog zakonodavnog dekreta 1/1995 o potvrđivanju izmijenjenog i dopunjenog teksta Zakona o radu od 24. 03. 1995. *Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, BOE 75 od 29. 03. 1995, s. 9654.

¹⁵ Zakon o izvršenju čl. 15 Zakona o radu u području ugovora na određeno vrijeme od 18. 12. 1998. *Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada*, BOE 7 od 08. 01. 1999, s. 568.

radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme. Te se odredbe, međutim, ne primjenjuju na, između ostalih, *interinidad* ugovore. Dakle, španjolsko pravo ne tretira jednako sve ugovore o radu na određeno vrijeme, već su za radnike koje rade temeljem *interinidad* ugovora, dakle one koji mijenjaju trenutno nenazočne radnike, propisana niža prava.

U članku 49 stavku 1 točki (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.

S druge strane, sukladno članku 53 stavku 1 točki (b) Zakona o radu, prestanak ugovora o radu zbog objektivnih razloga dovodi do toga da se „radniku isplati, istovremeno s pisanom obaviješću, naknada u visini plaće za dvadeset dana za svaku godinu staža, naknada koja se računa razmjerno broju radnih mjeseci za razdoblja kraća od godine dana, najviše u visini dvanaest mjesečnih plaća“.

Dakle, što se tiče visine otpremnina u španjolskom pravu postoji različito postupanje u odnosu na uvjete zapošljavanja između radnika zaposlenih na neodređeno i radnika zaposlenih na određeno vrijeme, s obzirom na to da za prvonavedene radnike naknada koja se isplaćuje u slučaju zakonitog prestanka ugovora o radu iznosi 20 dana plaće za svaku godinu radnog staža, dok za drugonavedene radnike naknada iznosi 12 dana plaće za svaku godinu službe. Ta nejednakost je tim više izražena u odnosu na radnike zaposlene po *interinidad* ugovorima o radu, kojima zakonom nije priznata bilo kakva naknada kad taj ugovor prestaje zakonito i ovo je pravno pitanje koje je sud trebao riješiti.

Međutim, nije posve jasno što se točno podrazumijeva pod zakonitim prestankom ugovora o radu: da li samo otkaz ugovora o radu ili bi se to odnosilo i na istek ugovora o radu protekom vremena na koji je sklopljen. Naime, ako bi se radilo o pravu na otpremninu i u slučaju isteka ugovora o radu protekom roka na koji je sklopljen, tada bi i hrvatsko zakonodavstvo bilo diskriminatorno. No, iz dokumentacije je vidljivo da je za raskid *interinidad* ugovora potrebno da radnik potpiše taj raskid, a ne da ugovor samo istekne bez donošenja bilo kakvog akta kao u hrvatskom zakonodavstvu u slučaju povratka na posao radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, kojeg je mijenjao radnik zaposlen na ugovor na određeno vrijeme.

2.3. Uvjeti zapošljavanja kao prethodno pitanje

Prvo pitanje, koje je kao prethodno trebao riješiti Sud jest treba li članak 4 točku 1 Okvirnog sporazuma tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja“ uključuje naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme.

U odnosu na pojam „uvjeti zapošljavanja“ u smislu članka 4 točke 1 Okvirnog sporazuma, Sud je već presudio da je odlučujući kriterij za određivanje potpada li neka mjera pod taj pojam upravo kriterij zapošljavanja, to jest radni odnos uspostavljen između radnika i njegova poslodavca¹⁶.

¹⁶ Presude Suda od 12. 12. 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 35. i od 13. 03. 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, t. 25, dostupno na:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=145523&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=873832>, očitanje 04. 07. 2017. i na:

Sukladno praksi Suda, pod pojam „uvjeti zapošljavanja“ u smislu članka 4 točke 1 Okvirnog sporazuma potpadaju i trogodišnji dodaci za radni staž koji predstavljaju jednu od sastavnica plaće i koji se moraju priznati radniku zaposlenom na određeno vrijeme na isti način kao i radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme.¹⁷

Nadalje, Sud je smatrao da taj pojam također obuhvaća pravila koja se odnose na utvrđenje otkaznog roka koji se primjenjuje u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ti su zaključci u cijelosti primjenjivi na naknadu poput one o kojoj se raspravlja u glavnom postupku. Budući da se naknada dodjeljuje radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu koji ga vezuje za njegova poslodavca i da ispunjava sve prethodno navedene kriterije, ona stoga potpada pod pojam „uvjeti zapošljavanja“.

Slijedom navedenog Sud je zaključio da članak 4 točku 1 Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja“ uključuje naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu na određeno vrijeme.

2.4. Usklađenost nacionalnog propisa s pravom EU kao prethodno pitanje

Sudska praksa je načelo nediskriminacije definirala na način da se u usporedivim situacijama ne smije postupati na različiti način, a u različitim situacijama se ne smije postupati na jednak način (osim ako za to ne postoji objektivni razlog).¹⁸

U španjolskom zakonodavstvu definitivno postoji različito postupanje između radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme i onih zaposlenih na određeno vrijeme, te je španjolski sud u daljnjem postupku utvrđivao u konkretnom predmetu koliko je situacija usporediva i postoji li objektivni razlog koji bi opravdao takvo različito postupanje.

Nakon razmatranja činjeničnog stanja, Sud je utvrdio da je tužiteljica obavljala posao koji je istovrstan poslu radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, te da se radi o različitom postupanju u istoj situaciji. Tužiteljica je, sedam uzastopnih godina, radila umjesto radnice koja je bila oslobođena od izvršavanja svojih obveza radi izvršenja sindikalnog mandata i obavljala je isti posao kao i osoba koju je mijenjala.

Što se pak tiče objektivnog razloga koji bi dopuštao drugačije postupanje, španjolska vlada je istaknula različitu narav *interinidad* ugovora o radu i ugovora o radu na neodređeno vrijeme i to u kontekstu trajanja i očekivanosti stabilnosti ugovornog odnosa. Sud je pak zaključio da privremena narav radnog odnosa nije objektivni razlog za drugačije postupanje u kontekstu

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=149140&pageIndex=0&doclang=HR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=874088>, očitavanje: 04. 07. 2017.

¹⁷ Presuda od 13. 09. 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 47, dostupno na:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=62800&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=874679>, očitavanje: 04. 07. 2017, te presuda od 22. 12. 2010; Gavieiro Gavieiro C-444/09, dostupno na:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83450&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=875087>, očitavanje: 04. 07. 2017.

¹⁸ Presuda Rosado Santana, C-177/10 od 08. 09. 2011, dostupno na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=109247&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=623343>, očitavanje: 04. 07. 2017.

isplate naknade u slučaju prestanka *interinidad* ugovora o radu, kao niti nedostatak odredbe nacionalnog propisa o dodjeli te naknade.

Uzimajući sve gore navedeno, Sud je zaključio da je nacionalni propis u konkretnom slučaju protivan članku 4 Okvirnog sporazuma, te da sama činjenica da je radnik obavljao svoj posao na temelju *interinidad* ugovora o radu ne može biti objektivni razlog kojim bi se moglo opravdati to da se takvom radniku ne prizna pravo na spornu naknadu.

3. Ugovori na određeno vrijeme i pravo na otpremninu u hrvatskom zakonodavstvu

3.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Sukladno čl. 12 st. 1 ZR¹⁹, ugovor o radu može se samo iznimno sklopiti na određeno vrijeme i to u slučaju kada je trajanje ugovora o radu unaprijed određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Dakle, stranke već u vrijeme sklapanja tog ugovora znaju da će taj ugovor prestati nakon proteka određenog roka, izvršenja određenog posla ili nastupanja određenog događaja. Što se tiče roka na koji se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, postoje tri situacije: navođenje vremenskog roka do kada će ugovor trajati; ako poslodavac zapošljava radnika samo za izvršenje određenog posla rok će ovisiti o nastupu određenih okolnosti; i ako je u vrijeme sklapanja ugovora o radu izvjesno da će ugovor o radu prestati nastupom određenog događaja. Postoji i posebna kategorija zaposlenika na određeno vrijeme, a to su članovi uprava te izvršni direktori i s njima izjednačene osobe koje imaju menadžerske ugovore, no na njih se ne primjenjuju odredbe o ugovoru o radu na određeno vrijeme, već odredbe o sklapanju ugovora na određeni rok, temeljem Zakona o obveznim odnosima.

Izmjenama i dopunama prijašnjeg Zakona o radu iz 2013. godine²⁰, znatno je izmijenjen institut ugovora o radu na određeno vrijeme, pogotovo u kontekstu prvog ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, ako se radi o prvom ugovoru o radu na određeno vrijeme, onda je bitno samo da postoji stvarni razlog zašto se taj ugovor sklapa na određeno vrijeme, a u ugovoru se samo mora jasno odrediti do kada će on trajati. Najbitnija novina jest da trajanje takvog ugovora nije posebno zakonski ograničeno, te da se na njega ne primjenjuje ograničenje koja se inače ističe kod sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, a to je da ukupno ne mogu trajati duže od tri godine. Konkretno, to znači da prvi ugovor na određeno vrijeme može biti sklopljen i na npr. devet godina ako za to postoji opravdan razlog. Dakle, prvo korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme više nije podložno vremenskom ograničenju, a ukinuta su i ograničenja za razloge sklapanja prvog ugovora na određeno vrijeme. Ovakva reforma osigurala je usklađivanje s praksom EU gdje postoji slobodno korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme, nevezano za objektivne razloge, i to u svrhu olakšavanja poslodavcima procesa zapošljavanja. Zaštita prava zaposlenika istovremeno se osigurava ograničenim maksimalnim mogućim trajanjem uzastopnih ugovora na određeno vrijeme.

Kod sklapanja sukcesivnih ugovora o radu na određeno vrijeme mora postojati objektivni razlog za takvo postupanje. Na primjer, poslodavac sklopi s radnikom ugovor o radu na tri mjeseca za vrijeme sezone. Ukoliko se trajanje sezone produži, poslodavac ima opravdan razlog zbog kojeg

¹⁹ Usp. bilj. 2.

²⁰ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, NN 73/13.

radniku ponovo nudi sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, a ne sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.²¹ Pri tome je propisano da se taj razlog mora navesti u pisano sklopljenom ugovoru, odnosno pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu. Osim toga, kako sam već navela, ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Kod uzastopnog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, prekidi kraći od dva mjeseca ne dovode do prekida trogodišnjeg razdoblja kojim se ograničava mogućnost uzastopnog sklapanja takvih ugovora. Međutim, nakon proteka dva mjeseca, radnika je moguće ponovo zaposliti na određeno vrijeme.

Što se tiče razloga koji opravdavaju zaključivanje novog uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, Europski sud je u predmetu C-212/04 Konstantinos Adeneler i drugi protiv Ellinikos Organismos Galaktos²² zaključio da se oni moraju tumačiti na način da se objektivnim razlozima moraju smatrati jasne i konkretne okolnosti koje određuju određeni posao i koje, u tom određenom kontekstu, mogu opravdati zaključivanje novog uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme. Takve okolnosti mogu proizlaziti, po mišljenju Suda, iz specifične prirode posla za izvršavanje kojega je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme ili iz nerazdvojivih karakteristika tih poslova, ali i iz promicanja socijalnih ciljeva države članice.

Kako ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje protekom vremena na koji je sklopljen, poslodavac s radnikom s kojim više ne želi nastaviti radni odnos neće sklopiti novi ugovor o radu. Ugovor prestaje protekom vremena i poslodavac nema nikakvu obvezu vezanu za proceduru otkazivanja ugovora o radu. Poslodavac najčešće pisano obavijesti radnika da mu ugovor ističe određenog datuma i da mu neće sklopiti novi ugovor o radu. U takvom slučaju, kada ugovor istekne, makar i nakon na primjer sedam godina, radnik ne bi imao pravo na otpremninu.

U slučaju kada radnik nakon isteka roka na koji je sklopljen ugovor o radu nastavi raditi kod istog poslodavca, uz izričiti ili prešutni pristanak poslodavca, dolazi do pretvaranja radnog odnosa na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme.

3.2. Uvjeti rada radnika zaposlenih na određeno vrijeme

U hrvatskom zakonodavstvu, što se tiče uvjeta zapošljavanja, člankom 13 ZR propisana je zabrana postupanja na nepovoljniji način prema zaposlenicima na određeno vrijeme u usporedbi s radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme. Prema tim odredbama, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim

²¹ D. F. Frntić/I. Gović Penić/D. Hanzelek/D. Milković/N. Novaković/K. Rožman, *Detaljni komentar Zakona o radu*, dopunjeno i izmijenjeno izdanje 2017, ss. 122-123.

²² Dostupno na:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=58073&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=866251>, očitavanje 15. 06. 2017.

poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem²³, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod poslodavca nema radnika koji odgovara pretpostavkama usporednoga radnika, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako ipak kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca uvjeti rada nisu uređeni, poslodavac će radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme biti dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Što se tiče prava na otpremninu, situacija se mijenjala tijekom godina. Naime, do izmjena Zakona o radu iz 2013. godine otpremnina je bila vezana uz tip ugovora o radu. Članak 118 tadašnjeg Zakona o radu²⁴ glasio je:

„Zaposlenik koji je stranka ugovora o radu sklopljenoga na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.“

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu²⁵ u tom je dijelu donio značajne promjene jer je proširen krug subjekata koji imaju pravo na otpremninu, pa su to pravo dobili i radnici koji rade na određeno radno vrijeme. Naime, nova zakonska odredba koja je i sada na snazi, više ne sadržava kao uvjet za ostvarenje prava na otpremninu vrstu ugovora o radu, već je potrebno da su kumulativno ispunjeni slijedeći uvjeti:

- način prestanka radnog odnosa – poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije uvjetovan ponašanjem radnika,
- duljina rada radnika kod tog poslodavca – najmanje dvije godine na dan prestanka ugovora o radu,
- kontinuitet rada – neprekidnih dvije godine.

Pri tome valja istaknuti da ugovor o radu na određeno vrijeme najčešće prestaje istekom roka vremena predviđenog tim ugovorom, i u tome slučaju radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu jer se ne radi o otkazu ugovora o radu. To pravo radnik bi mogao ostvariti samo u slučaju kada mu poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu i ako se ne otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika. Osim toga, ono što svakako treba imati na umu jest dodatno ograničenje kod otkazivanja ugovora o radu na određeno vrijeme, koje je propisano člankom 118 Zakona o radu, u kojem je propisano da se ugovor sklopljen na određeno vrijeme može redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

²³ Zakon o trgovačkim društvima, *NN* 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15.

²⁴ Zakon o radu, *NN* 149/09 i 61/11.

²⁵ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *NN* 114/03.

Ukoliko pak navedena mogućnost nije predviđena ugovorom o radu, niti radnik ne može redovito otkazati ugovor o radu već eventualno može dati izvanredni otkaz ako za to ima opravdani razlog, ili sklopiti sporazum s poslodavcem.

Također je bitno napomenuti da kada nema mogućnosti redovitog otkazivanja, radnik koji ima ugovor o radu na određeno vrijeme neće moći biti uključen u krug radnika na koje će se odnositi kolektivni višak radnika, niti uopće u krug radnika između kojih će se određivati tko će dobiti poslovno uvjetovani otkaz. Ukoliko pak takva odredba postoji u ugovoru na određeno vrijeme, tada će takav radnik imati u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza istu pravnu poziciju kao i ostali radnici.

Zaključno, zbog svega navedenoga, rijetki su slučajevi isplate otpremnine radniku koji je radio na određeno vrijeme jer većina takvih ugovora jednostavno istekne. Postavlja se pitanje kako bi Sud reagirao u slučaju da je taj radnik u Hrvatskoj radio na primjer sedam godina, kao u španjolskom slučaju, te da nakon sedam godina ugovor istekne i on prema hrvatskom zakonodavstvu nema pravo na otpremninu. Dakle, radilo bi se o osobi koja je radila jednak posao kao osoba koju je mijenjala i koja je zaposlena na neodređeno vrijeme, samo što je ovoj prvoj ugovor istekao, a osobi zaposlenoj na neodređeno vrijeme ugovor bi se trebao raskinuti otkazom.

4. Ugovori o radu na određeno vrijeme i pravo na otpremninu u zemljama iz okruženja

4.1. Bosna i Hercegovina

U kontekstu navedene presude Europskog suda, zanimljivo je zakonodavstvo Federacije Bosne i Hercegovine. Naime, članak 111 Zakona o radu Federacije BiH²⁶ propisuje da radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Dakle, imajući u vidu izreku navedene presude, možemo reći da odredba o otpremnini u kojoj je ona vezana uz vrstu ugovora o radu nije u skladu sa pravom EU, te bi se u nekim daljnjim pregovorima oko izmjena Zakona o radu trebalo o tome voditi računa i zakonsku odredbu koja je diskriminirajuća izmijeniti. Sličan put usklađivanja radnog zakonodavstva imala je i Hrvatska jer je upravo ovakva odredba postojala u hrvatskom zakonodavstvu te je, kako sam već ranije navela, promijenjena.

4.2. Republika Slovenija

Slovensko zakonodavstvo propisuje u članku 108 Zakona o zapošljavanju²⁷ obvezu poslodavca da ukoliko otkazuje ugovor o radu iz poslovnih razloga odnosno iz razloga nesposobnosti na strani radnika, mora isplatiti radniku otpremninu. Osnova za izračun otpremnine je prosječna mjesečna plaća koju je radnik primao ili bi primao da je radio, zadnja tri mjeseca. Slovensko

²⁶ Sl. n. FBiH 26/16.

²⁷ Ur. l. RS 42/2002; Ur. l. RS 103/2007.

zakonodavstvo nema diskriminirajuću odredbu, te pravo na otpremninu imaju pod propisanim uvjetima svi radnici, bez obzira da li se radi o radnicima koji rade temeljem ugovora na neodređeno vrijeme ili radnici koji rade temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme. Međutim, postavlja se pitanje, kao i u hrvatskom zakonodavstvu, što je sa radnicima čiji ugovor o radu jednostavno istekne, dakle bez otkaza od strane poslodavca.

4.3. Crna Gora

U Crnoj Gori otpremnina je uređena člankom 94 Zakona o radu²⁸ u kojem je propisano da je poslodavac dužan radniku, za čijim je radom prestala potreba, isplatiti otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne plaće bez poreza i doprinosa u prethodnih šest mjeseci za svaku godinu rada kod toga poslodavca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne plaće bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za radnika. S obzirom da nije navedeno o kakvom se ugovoru mora raditi već je samo propisan razlog zbog kojeg poslodavac otkazuje ugovor o radu, možemo zaključiti da zakonodavstvo Crne Gore nema diskriminatornu odredbu glede prava radnika zaposlenih na određeno vrijeme na otpremninu u propisanim slučajevima.

4.4. Republika Srbija

Pitanje otpremnine u Srbiji je uređeno je člancima 158 do 160 Zakona o radu²⁹. Prema navedenim člancima, poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu zaposleniku isplati otpremninu utvrđenu općim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ona ne može biti niža od zbroja trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu. Zaradom se smatra prosječna mjesečna zarada zaposlenog isplaćena za posljednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Kako nema posebnih odredbi vezanih za vrstu ugovora o radu, evidentno je da je i srpsko zakonodavstvo u skladu s europskom pravnom stečevinom.

5. Zaključak

Iako je Europska Unija davno donijela Direktivu 1999/70/EZ na temelju Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, kojom su utvrđena opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme, Sud još uvijek ima puno predmeta koji proizlaze iz navedene Direktive, te sudskom praksom stvara nova obvezujuća pravila. Nacionalna zakonodavstva su u implementaciji Direktive imala donekle otvorene ruke, te zbog toga postoji vrlo šaroliko uređenje instituta ugovora na određeno vrijeme u državama članicama EU. Direktiva služi kao svojevrsan opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije koja ne mora nužno biti izravna niti namjerna, već može biti i posljedica pogrešnog tumačenja odredaba pravne stečevine EU. Problem koji je otvorio predmet C-596/14, a tiče se definiranja pojma «uvjeta zapošljavanja» te različitog postupanja prema radnicima zaposlenim na određeno i neodređeno vrijeme u kontekstu prava na

²⁸ Sl. l. CG 49/2008, 26/2009, 59/2011, 66/2012 i 31/14.

²⁹ Sl. gl. RS 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014.

otpremninu ogledni je primjer pogrešne implementacije direktive u nacionalno zakonodavstvo. Zaključak Suda da članak 4 točku 1 Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da pojam „uvjeti zapošljavanja“ uključuje naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu na određeno vrijeme, apsolutno je opravdan u kontekstu svrhe donošenja Okvirnog sporazuma.

Naime, ako se načelo nediskriminacije definira sukladno stavu Suda na način da se u usporedivim situacijama ne smije postupati na različiti način, a u različitim situacijama se ne smije postupati na jednak način, osim ako za to ne postoji objektivni razlog, onda je uskraćivanje prava na otpremninu upravo način diskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Sud je - po mojem mišljenju - pravilno u postupku utvrdio da je tužiteljica obavljala posao koji je istovrstan poslu radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, te da se radi o različitom postupanju u istoj situaciji, te da privremena narav radnog odnosa nije objektivni razlog za drugačije postupanje u kontekstu isplate naknade u slučaju prestanka *interinidad* ugovora o radu, kao ni nedostatak odredbe nacionalnog propisa o dodjeli iste.

Razmatrajući hrvatsko zakonodavstvo te zakonodavstvo zemalja u okruženju, osim Bosne i Hercegovine, druge države nemaju zakonsku odredbu koja bi izravno diskriminirala radnike zaposlene na određeno vrijeme u smislu prava na otpremninu. No, ono što se, vjerujem opravdano, možemo pitati jest postoji li diskriminacija radnika zaposlenih na određeno vrijeme čiji ugovori jednostavno isteknu protekom vremena na koji je taj ugovor sklopljen. Dakle, nema odluke poslodavca o raskidu ugovora o radu, pa radnik nema pravo na otpremninu, a prema trenutno važećem ZR-u u Hrvatskoj taj je radnik mogao raditi i npr. četiri uzastopne godine temeljem prvog ugovora o radu na određeno vrijeme. Još sličnija situacija bila bi da je radnik bio zaposlen na određeno vrijeme, do povratka privremeno nenazočnog radnika, i da je taj ugovor trajao tri godine (kao *interinidad* ugovor u španjolskom pravu, samo je razlika što se mora potpisati raskid takvog ugovor). Nakon povratka radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, radniku zaposlenom kao zamjena ističe ugovor o radu na određeno vrijeme, nema otkaza i nema prava na otpremninu. Čini se da bi se i u ovom slučaju radilo o diskriminaciji, s obzirom da se radi o radniku koji je obavljao iste poslove i zapravo nema objektivnog razloga da mu ne pripadne pravo na otpremninu.

Ovakva promišljanja pokazuju koliko se daleko može ići sa tumačenjima odredbi pravne stečevine EU i koliko je oprezno potrebno implementirati stečevinu u nacionalna zakonodavstva, gledajući i razumijevajući puno šire od šturog konteksta samog dokumenta. Upravo zbog toga sudska praksa izuzetno je bitan čimbenik europskog pravnog sustava.

Summary

In this paper, the author analyses the effect of the employment contract for a definite period of time on the right to severance pay. These contracts are considered to be a good instrument for cutting the employers' expenses, which optimizes their competitiveness on the market but these kind of contracts jeopardize worker's position at the labour market. At the level of European Union, Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, sets out the general principles and minimum requirements relating to fixed-term work, recognizing that their detailed application needs to take account of the realities of specific national, sectoral and seasonal situations. Directive aims to establish a general framework for ensuring equal treatment for fixed-term workers by protecting them against discrimination and for using fixed-term employment contracts on a basis acceptable to employers and workers. Special reflection is given to the ECJs Judgment (Tenth Chamber) of 14 September 2016 in the preliminary ruling case C-596/14, Ana de Diego Porras v Ministerio de Defensa. In this case, The Court gave its opinion about the concept of employment conditions', more concretely about compensation for termination of a fixed term contract of employment. In that light, the author analyses both the decision of The Court and right to compensation for termination of a fixed term contract in Croatian law and neighbour countries.