



## **Produljenje ugovora o radu i nakon uobičajene dobi za umirovljenje može biti vremenski ograničeno**

*Radnik ne može tvrditi da je riječ o zlouporabi ugovora na određeno vrijeme*

Hubertus John radio je za Grad Bremen (Njemačka) kao ugovorni nastavnik. Kako se približavao uobičajenoj dobi za umirovljenje, zatražio je da nastavi raditi i nakon navršenja te dobi. Grad mu je pristao produljiti ugovor do kraja školske godine 2014./2015. Nakon toga Grad je odbio njegov drugi zahtjev za produljenje do kraja prvog polugodišta školske godine 2015./2016. Smatrajući da je određeno trajanje produljenja koje mu je odobreno protivno pravu Unije, H. John je podnio tužbu protiv Grada.

Landesarbeitsgericht Bremen (Zemaljski radni sud u Bremenu, Njemačka) istaknuo je tijekom postupka da njemački propis na snazi dopušta strankama ugovora o radu da odgode dan prestanka ugovora o radu do kojeg dolazi isključivo na temelju činjenice da radnik navršenjem uobičajene dobi za umirovljenje stječe pravo na starosnu mirovinu.

Landesarbeitsgericht Bremen pita Sud je li takav propis usklađen sa zabranom diskriminacije na temelju dobi<sup>1</sup> i Okvirnim sporazumom o radu na određeno vrijeme<sup>2</sup> (kojemu je cilj sprečavanje zlouporaba sklapanjem uzastopnih ugovora na određeno vrijeme).

Današnjom presudom **Sud je utvrdio da se zabrani diskriminacije na temelju dobi ne protivi nacionalna odredba poput one o kojoj je riječ, koja odgodu dana prestanka aktivnosti radnika koji su navršili zakonsku dob za umirovljenje uvjetuje sklapanjem sporazuma s poslodavcem na određeno vrijeme.**

Prema shvaćanju Suda, predmetni propis ne dovodi u nepovoljniji položaj osobe koje su navršile dob za umirovljenje u usporedbi s onima koje još nisu navršile tu dob. Taj je propis osnova za odstupanje od načela automatskog prestanka ugovora o radu kada radnik navrši uobičajenu dob za umirovljenje i omogućuje da se dan prestanka radnog odnosa nekoliko puta, bezuvjetno i vremenski neograničeno odgodi. Do nastavka radnog odnosa ionako ne može doći bez sporazuma obiju ugovornih strana.

**Što se tiče Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme**, Sud je najprije izjavio kako sumnja u to da se predmetno produljenje može smatrati slučajem sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, nije isključeno da se takvo produljenje može smatrati isključivo ugovornim odgađanjem izvorno ugovorene dobi za umirovljenje.

Sud u tom pogledu napominje da ništa u spisu ne upućuje na to da bi se spornim propisom moglo pogodovati uzastopnom sklapanju ugovora na određeno vrijeme ili pak da je on mogući izvor zlouporaba na štetu radnika. U svakom slučaju ne bi trebalo smatrati da dobne granice koje se

<sup>1</sup> Ta je zabrana diskriminacije na temelju dobi predviđena Direktivom 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.).

<sup>2</sup> Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, sklopljen 18. ožujka 1999., koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).

podudaraju s uobičajenom dobi za umirovljenje sustavno dovode do ugrožavanja položaja dotičnih radnika u smislu Okvirnog sporazuma, ako oni imaju pravo na mirovinu u punom iznosu, a osobito ako poslodavac smije produljiti konkretni ugovor o radu.

Ako bi Landesarbeitsgericht Bremen zaključio da produljenje odobreno H. Johnu treba smatrati slučajem sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, Sud smatra da se **Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme ne protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ, koji strankama ugovora o radu omogućava da vremenski neograničeno, sporazumno i prema potrebi nekoliko puta odgode prestanak radnog odnosa, do kojeg dolazi isključivo na temelju činjenice da radnik navršavanjem uobičajene dobi za umirovljenje stječe pravo na starosnu mirovinu.**

Sud u tom pogledu također upućuje na Landesarbeitsgerichtove Bremen napomene, prema kojima se radnik koji je navršio uobičajenu dob za zakonsku starosnu mirovinu razlikuje od drugih radnika, ne samo zato što ima socijalno osiguranje, već i zato što se načelno nalazi na kraju radnog vijeka pa u pogledu određenog trajanja svojeg ugovora nema na raspolaganju mogućnost odabira ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Štoviše, predmetno produljenje dotičnom radniku pruža jamstvo zadržavanja početnih ugovornih uvjeta uz istodobno očuvanje prava na primanje starosne mirovine.

---

**NAPOMENA:** Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da, u okviru postupka koji se pred njima vodi, upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

---

*Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.*

*[Cjelovit tekst](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.*

*Osoba za kontakt: Nancho Nanchev ☎ (+352) 4303 4293*

*Snimke s objave presude nalaze se na "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106*