



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (osmo vijeće)

13. ožujka 2014.\*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 4. – Pojam 'uvjeti zapošljavanja' – Otkazni rok za raskid ugovora o radu na određeno vrijeme – Različito postupanje prema radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme“

U predmetu C-38/13,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je podnio Sąd Rejonowy w Białymstoku (Poljska), odlukom od 14. siječnja 2013., koju je Sud zaprimio 25. siječnja 2013., u postupku

**Małgorzata Nierodzik**

protiv

**Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,**

SUD (osmo vijeće),

u sastavu: C. G. Fernlund, predsjednik vijeća, A. Ó Caoimh (izvjestitelj) i C. Toader, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir podnesena očitovanja:

— za poljsku vladu, B. Majczyna, u svojstvu agenta,

— za Europsku komisiju, M. Owsiany-Hornunga i D. Martina, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon saslušanja nezavisne odvjetnice, da u predmetu odluči bez njezina mišljenja,

donosi sljedeću

\* Jezik postupka: poljski.

## Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 1. i 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme zaključenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme), priloženog Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.) kao i članka 1. te direktive.
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između gđe Nierodzik, pomoćne medicinske sestre, i njezina bivšeg poslodavca Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (samostalna javna psihijatrijska bolnica, doktor Stanisław Deresz de Choroszcz, u daljnjem tekstu: Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej), u svezi s raskidom ugovora o radu na određeno vrijeme koji ju je vezivao s potonjom.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

- 3 Iz uvodne izjave 14. Direktive 1999/70, utemeljene na članku 139. stavku 2. UEZ-a, proizlazi da su stranke potpisnice Okvirnog sporazuma željele, zaključivanjem takvog sporazuma, poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije i uspostavljanjem okvira za sprečavanje zlorabiranja koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.
- 4 U skladu s člankom 1. te direktive, njezina je svrha „staviti na snagu Okvirni sporazum [...], koji je u Prilogu ovoj Direktivi, zaključen [...] između općih međusektorskih organizacija (ETUC, UNICE i CEEP)“.
- 5 Treći odlomak preambule Okvirnog sporazuma glasi:  

„U ovom Sporazumu utvrđuju se opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme, pri čemu se prilikom njihove detaljne primjene mora voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima. Sporazum prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije te za korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu s načelima koja su prihvatljiva za poslodavce i radnike.“
- 6 U skladu s člankom 1. točkom (a) Okvirnog sporazuma, on ima za cilj „poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije“.
- 7 Članak 2. Okvirnog sporazuma pod naslovom „Područje primjene“ u svojoj točki 1. navodi:  

„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.“

8 Članak 3. Okvirnog sporazuma pod naslovom „Definicije“ određuje:

„U smislu ovog Sporazuma, pojam:

1. „radnik zaposlen na određeno vrijeme“ znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja;
2. „usporedivi radnik, zaposlen na neodređeno vrijeme“ znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine. 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.“

9 Članak 4. Okvirnog sporazuma, pod naslovom „Načelo nediskriminacije“, predviđa u svojoj točki 1.:

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

*Poljsko pravo*

10 Iz spisa predmeta kojim raspolaže Sud slijedi da, u skladu s člankom 32. stavkom 1. Zakonika o radu (Ustawa – Kodeks pracy), od 26. lipnja 1974. (Dz. U. iz 1998., br. 21, pozicija 94, u daljnjem tekstu: Zakonik o radu), svaka od stranaka može, uz otkazni rok, otkazati ugovor o radu sklopljen uz probni rok ili na neodređeno vrijeme. Na temelju članka 32. stavka 2. Zakonika o radu, ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka.

11 Članak 33. ovog Zakonika, koji se odnosi na otkazni rok primjenjiv na ugovore o radu na određeno vrijeme, predviđa:

„Prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od šest mjeseci ugovorne stranke mogu predvidjeti mogućnost raskida ugovora prije njegova isteka uz otkazni rok od dva tjedna.“

12 U skladu s člankom 36. stavkom 1. spomenutog Zakonika, „otkazni rok iz ugovora o radu na neodređeno vrijeme ovisi o radnom stažu stečenom kod predmetnog poslodavca i iznosi:

1. dva tjedna ako je zaposlenik bio zaposlen kraće od 6 mjeseci,
2. mjesec dana ako je zaposlenik bio zaposlen najmanje 6 mjeseci,
3. tri mjeseca ako je zaposlenik bio zaposlen najmanje 3 godine.“

## Glavni postupak i prethodno pitanje

- 13 Małgorzata Nierodzik bila je zaposlenica Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej tijekom razdoblja od 12. svibnja 1986. do 15. veljače 2010. Stranke su bile u ugovornom odnosu tijekom većeg dijela ovog razdoblja, na temelju ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme. Dana 15. veljače 2010. stranke su sporazumno raskinule taj ugovor na zahtjev tužiteljice u glavnom postupku koja je željela iskoristiti pravo na prijevremenu mirovinu.
- 14 Nakon toga je Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej sklopio s M. Nierodzik ugovor o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu za razdoblje od 16. veljače 2010. do 3. veljače 2015. Na temelju tog ugovora Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej mogao je, po isteku otkaznog roka od dva tjedna, jednostrano raskinuti ugovor bez obveze opravdanja tog raskida.
- 15 Dana 3. travnja 2012. Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej obavijestio je M. Nierodzik o jednostranom raskidu spomenutog ugovora naznačivši joj da će potonji prestati vrijediti istekom otkaznog roka od dva tjedna, to jest 21. travnja 2012.
- 16 Smatrajući da je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme za razdoblje od više godina nezakonito, da se njime krši nacionalno zakonodavstvo i da joj se time uskraćuju prava na koja bi se bila mogla osloniti da je ugovor o radu bio sklopljen na neodređeno vrijeme, M. Nierodzik tužila je Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej pred Sąd Rejonowy w Białymstoku. Ona zahtijeva da se ugovor o radu na određeno vrijeme pretvori u ugovor o radu na neodređeno vrijeme i da joj se stoga prizna da je imala pravo na otkazni rok u trajanju od tri mjeseca.
- 17 Sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku pita se je li nacionalno zakonodavstvo u skladu s Okvirnim sporazumom i u slučaju kada njegova primjena može imati za posljedicu različito postupanje prema radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme i radnicima zaposlenima na određeno vrijeme. U tom smislu ovaj sud ističe da članak 33. Zakonika o radu predviđa da stranke koje sklapaju ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od šest mjeseci mogu u njemu odrediti otkazni rok od dva tjedna dok bi, u kod ugovora o radu na neodređeno vrijeme, taj rok iznosio, na temelju članka 36. stavka 1. Zakonika, od dva tjedna do tri mjeseca, ovisno o radnom stažu predmetnog zaposlenika.
- 18 U tim okolnostima Sąd Rejonowy w Białymstoku odlučio je prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Trebaju li se članak 1. direktive [1999/70], članak 1. [Okvirnog sporazuma], članak 4. [Okvirnog sporazuma] kao i opće načelo prava [Unije] kojim se zabranjuje diskriminacija temeljena na vrsti ugovora o radu tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu kojim se predviđaju, kad je riječ o utvrđivanju trajanja otkaznog roka za raskid ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od šest mjeseci, različita pravila koja su manje povoljna za radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme od onih koja se primjenjuju za utvrđivanje otkaznog roka za raskid ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te protive li se oni odredbi nacionalnog prava (člankom 33. Zakonika o radu [...]) koja predviđa, za raskid ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od šest mjeseci, fiksni otkazni rok od dva tjedna koji ne ovisi o radnom stažu radnika, dok trajanje otkaznog roka u slučaju ugovora o radu na neodređeno vrijeme ovisi o radnom stažu radnika i može iznositi od dva tjedna do tri mjeseca (članak 36. stavak 1. [...] Zakonika o radu)?“

## O prethodnom pitanju

- 19 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma, tumačen zajedno s člankom 1. Direktive 1999/70 i člankom 1. Okvirnog sporazuma kao i s načelom nediskriminacije, tumačiti na način da mu je protivan nacionalni propis

kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, koji za raskid ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od šest mjeseci predviđa mogućnost primjene fiksnog otkaznog roka od dva tjedna neovisno o radnom stažu predmetnog radnika, dok je trajanje otkaznog roka u slučaju ugovora o radu na neodređeno vrijeme utvrđeno prema radnom stažu predmetnog radnika i može iznositi od dva tjedna do tri mjeseca.

- 20 Člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma utvrđuje se zabrana postupanja, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, na nepovoljniji način prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što rade na određeno vrijeme osim ako drugačije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.
- 21 Stoga valja prethodno utvrditi je li trajanje otkaznog roka kod ugovora o radu na određeno vrijeme obuhvaćeno pojmom „uvjeti zapošljavanja“ u smislu spomenute odredbe.
- 22 U tom pogledu treba podsjetiti da je, sukladno članku 1. točki (a) Okvirnog sporazuma, jedan od njegovih ciljeva poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije. Također, treći odlomak preambule navedenog Okvirnog sporazuma utvrđuje da on „prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije“. Uvodna izjava 14. Direktive 1999/70 u tom smislu upućuje na to da je cilj Okvirnog sporazuma, među ostalim, poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme određivanjem minimalnih zahtjeva za osiguranje primjene načela nediskriminacije (presuda od 22. prosinca 2010., *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, C-444/09 i C-456/09, Zb., str. I-14031., t. 47.).
- 23 Okvirni sporazum, posebno njegov članak 4., za cilj ima primjenu spomenutog načela na radnike zaposlene na određeno vrijeme kako bi se spriječilo da poslodavac koristi radni odnos ove vrste da bi te radnike lišio prava koja su priznata radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presude od 13. rujna 2007., *Del Cerro Alonso*, C 307/05, Zb., str. I-7109., t. 37., kao i gore navedena *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, t. 48.).
- 24 S obzirom na ciljeve koje se želi postići Okvirnim sporazumom, prema ustaljenoj praksi Suda, članak 4. Okvirnog sporazuma treba tumačiti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Zajednice koje se ne može tumačiti restriktivno (vidjeti, u tom smislu, gore navedene presude *Del Cerro Alonso*, t. 38., i od 15. travnja 2008., *Impact*, C-268/06, Zb., str. I-2483., t. 114.).
- 25 Sud je presudio da je odlučujući kriterij za utvrđivanje je li neka mjera obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja“ u smislu spomenutog članka 4. je upravo kriterij zapošljavanja, to jest radni odnos uspostavljen između radnika i njegovog poslodavca (vidjeti, u tom smislu, presudu od 12. prosinca 2013., *Carratù*, C-361/12, t. 35.).
- 26 U tom smislu, sud je već zaključio da su pojmom „uvjeti zapošljavanja“, u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, obuhvaćene trogodišnje dodatke za radni staž (vidjeti, u tom smislu, gore navedene presude *Del Cerro Alonso*, t. 47.; *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*, t. 50. do 58., kao i rješenje od 18. ožujka 2011., *Montoya Medina*, C-273/10, t. 32. do 34.) i odšteta koju poslodavac mora isplatiti radniku zbog nezakonitog utvrđivanja datuma prestanka njegovog ugovora o radu (gore navedena presuda *Carratù*, t. 38.).
- 27 U ovom slučaju treba istaknuti da se nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku odnosi na uvjete raskida ugovora o radu na određeno vrijeme. Tumačenje članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma koje bi isključivalo iz definicije pojma „uvjeti zapošljavanja“, u smislu ove odredbe, ove uvjete raskida smanjilo bi, protivno cilju dodijeljenom toj odredbi, područje primjene zaštite od diskriminacije koja se pruža radnicima na određeno vrijeme.

- 28 Štoviše, treba istaknuti da se pojam „uvjeti zapošljavanja“ također nalazi kako u Direktivi Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.) tako i u Direktivi 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 L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5. svezak 1., str. 246.). Treba utvrditi da, u skladu s člankom 3. stavkom 1. točke (c) Direktive 2000/78 i članka 14. stavka 1. točke (c) Direktive 2006/54, uvjeti zapošljavanja obuhvaćaju osobito uvjete otkaza. U pogledu Okvirnog sporazuma, doseg pojma „uvjeti zapošljavanja“, u smislu njegovog članka 4. točke 1., jest, analogijom, sličan.
- 29 S obzirom na prethodno navedeno, treba utvrditi da je pojmom „uvjeti zapošljavanja“, u smislu ovog članka 4. točke 1., obuhvaćen otkazni rok za raskid ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 30 Kad je riječ o primjeni spomenutog članka 4. točke 1., valja u prvom redu usporediti jesu li položaj radnika zaposlenog na određeno vrijeme i položaj radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, o kojima je riječ u glavnom postupku, usporedivi.
- 31 U tom smislu, radi ocjene obavljaju li predmetne osobe isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma treba, u skladu s člankom 3. točkom 2. i člankom 4. točkom 1. potonjeg, ispitati može li se, vodeći računa o cijelom nizu čimbenika poput naravi posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta, smatrati da se te osobe nalaze u položajima koji su usporedivi (presuda od 18. listopada 2012., Valenza i.dr., C-302/11 do C-305/11, t. 42. i navedena sudska praksa).
- 32 Stoga je na sudu koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku da utvrdi je li se tužiteljica u glavnom postupku, kad je izvršavala svoje obveze u Psychiateryczny Zakład Opieki Zdrowotnej u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme, nalazila u položaju koji bi bio usporediv s onim zaposlenikâ koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme (vidjeti, analogijom, gore navedenu presudu Valenza i dr., t. 43. i navedena sudska praksa).
- 33 U ovom slučaju, ako spomenuti sud ustvrdi da je tužiteljica u glavnom postupku obavljala posao sličan ili istovjetan onome radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, treba smatrati da se ta tužiteljica nalazila u položaju usporedivom s onim radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme. U tom smislu, činjenica da je spomenuta tužiteljica prethodno bila na istom radnom mjestu na kojem je bila zaposlena na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme može biti pokazatelj koji omogućuje stvaranje zaključka da je njezin položaj radnika zaposlenog na određeno vrijeme bio usporediv s onim osobe zaposlene na neodređeno vrijeme.
- 34 U ovom slučaju, mora se ustvrditi da je trajanje otkaznog roka koje prethodi raskidu ugovora o radu tužiteljice u glavnom postupku, utvrđeno ne vodeći računa o njezinom radnom stažu, iznosilo dva tjedna, iako bi, da je M. Nierodzik bila zaposlena na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme, to trajanje, izračunato na temelju radnog staža radnika, bilo jedan mjesec, što je dvostruko dulje od trajanja otkaznog roka na koji je tužiteljica u glavnom postupku imala pravo. Čini se da je jedini element pomoću kojeg bi se mogao razlikovati položaj M. Nierodzik od položaja radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme privremena narav radnog odnosa koji ju je vezivao za njezinog poslodavca.
- 35 Iz prethodno navedenog slijedi da primjena različitih trajanja otkaznih rokova predstavlja različito postupanje u uvjetima zapošljavanja.
- 36 Kao drugo, kad je riječ o postojanju možebitnog opravdanja iz objektivnih razloga, u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, poljska vlada ističe argumente koji se odnose na razliku u vrsti i predmetu između ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na neodređeno vrijeme. U ovom slučaju razlika između dviju vrsta ugovora o radu leži u njihovom trajanju kao i u stabilnosti radnog odnosa.

- 37 Kad je riječ o razlici u vrsti između navedenih ugovora o radu, treba u tom smislu podsjetiti da je Sud već utvrdio da pozivanje samo na privremenu narav posla ne može biti objektivan razlog (vidjeti, u tom smislu, gore navedenu presudu Valenza i dr., t. 52. i navedena sudska praksa).
- 38 Različito postupanje kad je riječ o uvjetima zapošljavanja između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme ne može se opravdati kriterijem koji na općenit i apstraktan način upućuje na samo trajanje zaposlenja. Priznavanjem da je sama privremena narav radnog odnosa dovoljna za opravdanje jedne takve razlike oduzela bi se srž ciljevima Direktive 1999/70 i Okvirnog sporazuma. Umjesto poboljšanja kvalitete rada na određeno vrijeme i poticanja jednakosti u postupanju koja se zahtijeva kako Direktivom 1999/70 tako i Okvirnim sporazumom, primjenom jednog takvog kriterija produljilo bi se održavanje nepovoljnog položaja radnika na određeno vrijeme (rješenje od 9. veljače 2012., Lorenzo Martínez, C-556/11, t. 50. i navedena sudska praksa).
- 39 Kad je riječ o argumentu poljske vlade prema kojem bi se ugovorom o radu na određeno vrijeme trebala promicati stabilnost radnog odnosa, mora se ustvrditi da to ne može biti objektivan razlog u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma kako bi se opravdalo razliku u postupanju kao što je ona o kojoj je riječ u glavnom postupku.
- 40 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na pitanje koje je postavio sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku valja odgovoriti da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu je protivan nacionalni propis kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku koji za raskid ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od šest mjeseci predviđa mogućnost primjene fiksnog otkaznog roka od dva tjedna neovisno o radnom stažu predmetnog radnika, dok je trajanje otkaznog roka za raskid ugovora o radu na neodređeno vrijeme utvrđeno na temelju radnog staža predmetnog radnika i može iznositi od dva tjedna do tri mjeseca kad se ove dvije kategorije radnika nalaze u usporedivim položajima.

### **Troškovi**

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

Slijedom navedenog, Sud (osmo vijeće) odlučuje:

**Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, zaključen 18. ožujka 1999. iz Priloga Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti na način da mu je protivan nacionalni propis kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku koji za raskid ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od šest mjeseci predviđa mogućnost primjene fiksnog otkaznog roka od dva tjedna neovisno o radnom stažu predmetnog radnika, dok je trajanje otkaznog roka za raskid ugovora na neodređeno vrijeme utvrđeno na temelju radnog staža predmetnog radnika i može iznositi od dva tjedna do tri mjeseca kad se ove dvije kategorije radnika nalaze u usporedivim položajima.**

Potpisi