Utjecaj pojma radnika u praksi Suda EU-a na primjenu Zakona o radu (I. dio)

Mr. sc. Iris GOVIĆ PENIĆ, dipl. iur.*
UDK 331.55

Autorica u članku na znimljiv i detaljan način razmatra institut radnika (zaposlenika) u smislu aktualnoga (hrvatskog) Zakona o radu te u svjetlu recentnih odluka Suda Europske unije, kojima se određuje pojam radnika u cjelini.

1. UVOD

Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14. i 127/17.) u čl. 4. st. 1. radnika definira kao fizičku osobu koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

S druge strane, u pravnoj stečevini Europske unije (dalje: EU) ne postoji direktiva koja uređuje pojam radnika, nego se taj pojam tumači u okviru drugih pravnih područja kao što su područje slobode kretanja radnika[1], kolektivno otkazivanje, jednakost plaća muškaraca i žena te rad putem agencija za privremeno zapošljavanje.

Sagledavajući praksu **Suda Europske unije** (dalje: Sud EU-a) na području tumačenja značenja pojma „radnik", a kroz prizmu različitih direktiva za čiju je primjenu važna definicija pojma „radnik", može se ukratko reći da je za ocjenu je li neka osoba radnik potrebno uzeti u obzir obavlja li ta osoba tijekom određenog razdoblja posao osobno, a u korist druge osobe i prema njezinim uputama, za koji u zamjenu dobiva naknadu, uz postojanje odnosa subordinacije. Ako je odgovor pozitivan, to jest radnik. Pri tome nije bitno kako se ugovori nazivaju u nacionalnom zakonodavstvu odnosno pravna priroda radnog odnosa prema nacionalnom pravu nema utjecaj na status radnika u smislu prava EU-a.

Kada se ti uvjeti preslikaju na hrvatsko zakonodavstvo, može se postaviti pitanje kakav je, u svjetlu pojma radnik u europskoj pravnoj stečevini, pravni položaj osoba koje su po zakonu ovlaštene voditi poslove poslodavca, a koje se često nazivaju „menadžerima". Riječ je o osobama čiji se pravni položaj uređuje čl. 4. st. 3. i 4. Zakona o radu[2].

Jednako tako, sporno može biti kakav je pravni položaj osoba koje se nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa čiji je pravni položaj uređen odredbom čl. 59. Zakona o radu[3].

No, analiza pravnog položaja ovih (spornih) kategorija radnika te svih ostalih radnika i njihova pozicija u svjetlu razmišljanja Suda EU-a bit će lakša kada se izlože odluke Suda EU-a kojima se definira pojam radnika.

2. ODLUKE SUDA EU-a U KOJIMA SE DEFINIRA POJAM RADNIK

Sud EU-a donio je veći broj odluka kojima se definira pojam radnik. No, u nastavku će biti dan prikaz (samo) onih odluka koje su primjenjive na analizu pravnog položaja menadžera u smislu Zakona o radu i osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

a) Predmet C-85/96, 12. svibnja 1998.

Bayerisches Landessozialgericht (sud za socijalna pitanja) (Njemačka) uputio je Sudu EU-a, na temelju čl. 177. Ugovora o EZ-u, četiri prethodna pitanja koja su se odnosila na tumačenje čl. 1., 2., 3. st. 1. i 4. st. 1. t. (h) Uredbe Vijeća (EEZ) br. 1408/71 od 14. lipnja 1971. o primjeni sustava socijalne sigurnosti na zaposlene osobe i njihove obitelji koji se kreću unutar (tada) Zajednice (sada EU), izmijenjene i ažurirane Uredbom Vijeća br. 2001/83 od 2. lipnja 1983., izmijenjene Uredbom Vijeća br. 3427/89 od 30. listopada 1989. i čl. 7. st. 2. Uredbe Vijeća (EEZ) br. 1612/68 od 15. listopada 1968. o slobodi kretanja radnika unutar (tada) Zajednice (sada EU).

Pitanja su upućena u okviru spora između M. Martínez Sale (dalje: tužiteljica) i Freistaat Bayerna, u povodu odbijanja tužiteljici zahtjeva za priznanjem prava na dječji doplatak za njezino dijete.

Martínez Sala, M. rođena je 8. veljače 1956. godine i španjolska je državljanka koja je od svibnja 1968. živjela u Njemačkoj. Od 1976. do 1986. godine radila je različite poslove, a poslije je bila ponovno zaposlena od 12. rujna 1989. do 24. listopada 1989. godine. Od tada je primala socijalnu pomoć od grada Nürnberga u skladu s *Bundessozialhilfegesetzom* (saveznim Zakonom o socijalnoj pomoći).

Martínez Sala, M. do 19. svibnja 1984. godine od nadležnih tijela dobivala je dozvole boravka koje su se nastavljale praktično bez prekida. Nakon toga ishodila je samo dokumente koji su potvrđivali da je zatražila produljenje dozvole boravka. U rješenju kojim se upućuje zahtjev *Bayerisches Landessozialgericht* ističe da Europska kon-

---

* Sutkinja Županijskog suda u Zagrebu

[1] Sloboda kretanja radnika najčešće se tumači kroz primjenu čl. 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije

Članak 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije glasi:

1. Sloboda kretanja radnika osigurava se unutar Unije.

2. Ta sloboda kretanja podrazumijeva ukidanje svake diskriminacije na temelju državljanstva među radnicima iz država članica u vezi sa zapošljavanjem, primicima od rada i ostalim uvjetima rada i zapošljavanja.

3. Podložno ograničenjima koja su opravdana razlozima javnog poretka, javne sigurnosti ili javnog zdravlja, ta sloboda podrazumijeva pravo na:

prihvaćanje stvarno učinjenih ponuda za zaposlenje;

slobodno kretanje unutar državnog područja država članica u tu svrhu;

boravak u državi članici radi zapošljavanja sukladno odredbama koje uređuju zapošljavanje državljana te države utvrđenih zakonom i ostalim propisima;

ostanak na državnom području države članice nakon prestanka zaposlenja u toj državi, pod uvjetima sadržanima u uredbama koje sastavlja Komisija.

[2] Prema odredbama iz tog članka *fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca.*

Na tu osobu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

[3] Prema čl. 59. Zakona o radu ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad). Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

vencija o socijalnoj i medicinskoj pomoći od 11. prosinca 1953. godine zabranjuje prisilno udaljenje.

Martínez Sali, M. 19. travnja 1994. godine izdana je dozvola boravka koja je istekla 18. travnja 1995., a 20. travnja 1995. godine produljena je na još jednu godinu.

U siječnju 1993. godine, to jest tijekom razdoblja u kojem nije posjedovala dozvolu boravka, M. Martínez Sala zatražila je od Freistaat Bayern isplatu dječjeg doplatka za dijete koje je rodila tijekom tog mjeseca.

Freistaat Bayern rješenjem od 21. siječnja 1993. godine odbio je njezin zahtjev zato što nije imala ni njemačko državljanstvo, ni ovlaštenje za boravak ni dozvolu boravka.

Socialgericht Nürnberg 21. ožujka 1994. godine odbio je tužbu koju je M. Martínez Sala podnijela 13. srpnja 1993. godine protiv navedenog rješenja, uz obrazloženje da nije imala dozvolu boravka.

Martínez Sala, M. podnijela je 8. lipnja 1994. godine *Bayerisches Landessozialgerichtu* žalbu protiv te presude.

Uzimajući u obzir da nije bilo isključeno da se tužiteljica za ishođenje prava na dječji doplatak može pozvati na uredbe br. 1408/71 i 1612/68, *Bayerisches Landessozialgericht* prekinuo je postupak i uputio Sudu EU-a, između ostalih, i sljedeće prethodno pitanje:

Ima li španjolska državljanka s boravištem u Njemačkoj koja je uz određene prekide bila zaposlena do 1986. i koja je, osim kratkog razdoblja zaposlenosti 1989., primala socijalnu pomoć na temelju Bundessozialhilfegesetza (savezni Zakon o socijalnoj pomoći, dalje: BSHG) 1993. i dalje status radnika u smislu čl. 7. st. 2. Uredbe (EEZ) br. 1612/68 ili radnika u smislu čl. 2. u vezi s čl. 1. Uredbe br. 1408/71?

Sud EU-a u odgovoru na ovo pitanje istaknuo je da sud koji je uputio zahtjev u biti pita ima li državljanin države članice koji boravi u drugoj državi članici, u kojoj je bio zaposlen te je poslije toga primao socijalnu pomoć, status radnika u smislu Uredbe br. 1612/68 ili Uredbe br. 1408/71.

Sud EU-a je podsjetio da, prema BErzGG-u, dodjeljivanje dječjeg doplatka ovisi o uvjetu da zainteresirana osoba nije zaposlena ili da nije zaposlena s punim radnim vremenom. Taj bi uvjet mogao ograničiti broj osoba koje bi mogle istodobno biti korisnici dječjeg doplatka i smatrati se radnicima u smislu prava Zajednice.

Nadalje je istaknuo da **pojam radnika u pravu (tada) Zajednice (sada EU) nije jednoznačan, već se razlikuje s obzirom na predviđeno područje primjene.** Primjerice, pojam radnika koji se koristi u okviru čl. 48. Ugovora o EZ-u i Uredbe br. 1612/68 ne poklapa se nužno s onim koji se primjenjuje prema čl. 51. Ugovora o EZ-u i Uredbi br. 1408/71.

Naveo je da u smislu čl. 48. Ugovora i Uredbe br. 1612/68 **radnikom treba smatrati osobu koja tijekom određenog razdoblja izvršava usluge za određenu osobu prema uputama te osobe i koja za izvršeni rad prima naknadu.**

Kada prestane radni odnos, osoba u pitanju, u načelu, gubi status radnika iako, s jedne strane, taj status može proizvesti određene učinke i nakon prestanka radnog odnosa i, s druge strane, **osobu koja stvarno traži posao također treba smatrati radnikom.**

Sud EU-a dao je uputu sudu koji je uputio zahtjev da ispita treba li tužiteljicu smatrati radnicom u smislu čl. 48. Ugovora i Uredbe br. 1612/68, primjerice zbog činjenice da traži posao.

Istaknuo je da se prema čl. 2., Uredba br. 1408/71 primjenjuje na zaposlene ili samozaposlene radnike na koje se primjenjivalo ili se primjenjuje zakonodavstvo jedne ili više država članica i koji su državljani jedne od država članica kao i na članove njihovih obitelji.

Stoga, osoba ima status radnika u smislu Uredbe br. 1408/71 kada je osigurana čak i samo protiv jednog rizika, obvezno ili na izbornoj trajnoj osnovi, općim ili posebnim sustavom socijalne sigurnosti navedenim u čl. 1. t. (a) Uredbe br. 1408/71, neovisno o postojanju radnog odnosa.

Nadalje, zaključeno je da tužiteljicu treba smatrati radnicom u smislu Uredbe br. 1408/71 samo zbog činjenice da je bila korisnik obveznoga mirovinskog osiguranja u Njemačkoj ili zato što je nadležno tijelo socijalne skrbi zdravstveno osiguralo nju i njezinu djecu te plaćalo pripadajuće doprinose.

Slijedom navedenoga, Sud EU-a zaključio je da takva osoba može uživati prava koja proizlaze iz tog statusa tek kada se utvrdi da je osigurana, čak i samo protiv jednog rizika, obvezno ili na izbornoj trajnoj osnovi, općim ili posebnim sustavom socijalne sigurnosti navedenim u čl. 1. t. (a) Uredbe br. 1408/71.

b) Predmet C-232/09, 11. listopada 2010.

Zahtjev za prethodnom odlukom odnosio se na tumačenje Direktive Vijeća 92/85 / EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i onih koje su nedavno rodile ili doje.

Zahtjev je upućen u okviru postupka između gospođe Danosa i društva LKB Līzings SIA (dalje: LKB), društva s ograničenom odgovornošću, u vezi s odlukom donesenom na glavnoj skupštini LKB kojom se gospođa Danosa opoziva s radnog mjesta članice uprave tvrtke.

Odlukom od 21. prosinca 2006. godine u vezi s osnivanjem LKB-a, Latvijas Krājbanka AS – javno društvo s ograničenom odgovornošću – imenovalo je gospođu Danosa kao jedinu članicu Upravnog odbora LKB-a („valde"), odnosno uprave.

Odlukom od 11. siječnja 2007. godine nadzorni odbor LKB-a („padome") odredio je naknadu članovima uprave društva, zajedno s drugim povezanim uvjetima, i povjerio predsjedniku nadzornog odbora sklapanje sporazuma potrebnih za osiguranje provedbe te odluke.

Glavna skupština dioničara („dalībnieku sapulce") LKB-a odlučila je 23. srpnja 2007. godine opozvati gospođu Danosu s dužnosti članice uprave. Dana 24. srpnja 2007. godine poslana joj je ovjerena preslika izvoda iz zapisnika te glavne skupštine.

Gospođa Danosa 31. kolovoza 2007. godine podnijela je tužbu protiv LKB-a pred Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (Središnji sud u Rigi).

Pred tim je sudom tvrdila da je, nakon imenovanja, uredno izvršila svoje profesionalne dužnosti kako je predviđeno statutom LKB-a i pravilima kojima se uređuje njezina uprava. Također je tvrdila da je, s obzirom na to da je primala naknadu za svoj rad i da joj je odobreno pravo na odmor, bilo razumno pretpostaviti postojanje radnog odnosa. Budući da je u to vrijeme bila u jedanaestom tjednu trudnoće, smatra da je njezino otpuštanje bilo u suprotnosti s čl. 109. Zakona o radu, prema kojemu je zabranjeno otpuštanje trudnih radnica, a da se čl. 224. st. 4. Trgovač-

kog zakona koji ovlašćuje glavnu skupštinu dioničara da otpusti člana uprave u bilo kojem trenutku, protivi čl. 109. st. 1. Zakona o radu.

Budući da je tužba gospođe Danose odbijena i na prvostupanjskom i na žalbenom sudu, ona je podnijela reviziju pred sudom koji je uputio zahtjev Sudu EU-a.

Prije tog suda, gospođa Danosa tvrdila je da se nju treba tretirati kao radnika u smislu prava EU-a, bez obzira na to smatra li se ona takvom u svrhu latvijskog prava.

Prvim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev pitao je treba li se član uprave društva kapitala koji pruža usluge društvu smatrati radnikom u smislu Direktive 92/85.

Sud EU-a je istaknuo da u skladu s ustaljenom sudskom praksom, **pojam "radnik" u smislu Direktive 92/85 ne može se tumačiti drukčije prema svakom nacionalnom pravu i mora se definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji razlikuju radni odnos u odnosu na prava i dužnosti dotičnih osoba.** Osnovna značajka radnog odnosa je da osoba u određenom razdoblju **obavlja usluge za i pod vodstvom druge osobe, u zamjenu za koju prima naknadu.**

Sud EU-a ističe da ***sui generis* priroda odnosa prema nacionalnom pravu nema nikakve posljedice na to je li netko radnik za potrebe prava EU-a.** Pod uvjetom da osoba ispunjava prethodno navedene uvjete, priroda pravnog odnosa te osobe s drugom stranom radnog odnosa nema utjecaj na primjenu Direktive 92/85.

Formalna kategorizacija kao **samozaposlene osobe prema nacionalnom pravu ne isključuje mogućnost da se osoba može tretirati kao radnik u smislu Direktive 92/85 ako je neovisnost te osobe samo fiktivna, čime se prikriva radni odnos u smislu te Direktive.**

Iz toga Sud EU-a zaključuje da ni način na koji latvijski zakon kategorizira odnos između društva kapitala i članova njegove uprave, niti činjenica da ne postoji ugovor o radu ne mogu odrediti kako se taj odnos mora tretirati u svrhu primjene Direktive 92/85.

Gospođa Danosa je redovito i u zamjenu za naknadu pružala usluge LKB-u obavljanjem dužnosti koje su joj dodijeljene, na temelju statuta i pravila društva, kao jedini član uprave. U tom pogledu Sud EU-a ocijenio je da nije relevantno da je gospođa Danosa sama odgovorna za utvrđivanje tih pravila.

No, odgovor na pitanje **postoji li odnos podređenosti u smislu definicije pojma "radnik" mora se, u svakom pojedinom slučaju, postići na temelju svih čimbenika i okolnosti** koje karakteriziraju odnos između stranaka.

Činjenica da je gospođa Danosa bila **član uprave društva kapitala sama po sebi nije dovoljna da isključi mogućnost da je ona bila u podređenom odnosu s tom tvrtkom:** potrebno je razmotriti okolnosti u kojima je izabran član uprave; prirodu dužnosti povjerene toj osobi; kontekst u kojem su te dužnosti izvršene; opseg ovlasti osobe i opseg u kojem je on ili ona nadziran unutar tvrtke i okolnosti pod kojima se ta osoba može opozvati.

Iako **se nije moglo isključiti da članovi upravnog tijela tvrtke nisu obuhvaćeni pojmom "radnik",** s obzirom na posebne dužnosti koje su im povjerene, kontekst u kojem se te dužnosti obavljaju i način na koji se one obavljaju, Sud EU-a ističe da ostaje činjenica da članovi uprave koji, u zamjenu za naknadu, pružaju usluge društvu koje ih je imenovalo i koji obavljaju svoje aktivnosti pod vodstvom ili kontrolom drugog tijela te tvrtke i koji mogu, u bilo kojem trenutku, biti udaljeni od svojih dužnosti bez bilo kakvih ograničenja, mogu zadovoljiti kriterije *prima facie* da se smatraju radnicima u smislu sudske prakse Suda EU-a.

S obzirom na prethodna razmatranja, odgovor na prvo pitanje je da se član uprave društva kapitala, koji pruža usluge tom društvu i njegov je sastavni dio, mora smatrati radnikom za svrhe Direktive 92/85, ako se ta djelatnost provodi neko vrijeme pod vodstvom ili nadzorom drugog tijela te tvrtke i ako, u zamjenu za te aktivnosti, član uprave prima naknadu.

Ako se utvrdi da gospođa Danosa potpada pod pojam "trudna radnica", u smislu Direktive 92/85, i da je odluka o opozivu bila zbog razloga koji su bitno povezani s njezinom trudnoćom, Sud EU-a naglašava da je takva odluka, donesena u skladu s odredbama nacionalnog prava koja dopuštaju neograničeno otpuštanje člana uprave, nespojiva s zabranom otpuštanja iz čl. 10. te Direktive.

S druge strane, odluka o razrješenju donesena u razdoblju od početka trudnoće do kraja porodiljskog dopusta iz razloga koji nisu povezani s trudnoćom gospođe Danosa ne bi bila u suprotnosti s čl. 10. Direktive 92/85, pod uvjetom, međutim, da poslodavac daje pisane obrazložene razloge za opoziv i da je razrješenje dotične osobe dopušteno na temelju mjerodavnoga nacionalnog zakonodavstva i / ili prakse, u skladu s čl. 10. st. 1. i 2. te Direktive.

Sud EU-a ističe da se cilj zaštite žena prije i poslije trudnoće ne bi mogao postići ako bi zaštita od otkaza trudnica u skladu s pravom EU-a ovisila o formalnoj kategorizaciji njihova radnog odnosa prema nacionalnom pravu ili o izboru u vrijeme imenovanja između jedne vrste ugovora i druge vrste ugovora. Zbog toga je zaključeno da čl. 10. Direktive 92/85 treba tumačiti kao da isključuje nacionalno zakonodavstvo koje dopušta članu uprave društva kapitala da bude opozvan s tog mjesta bez ograničenja, ako je dotična osoba "trudna radnica" u smislu te Direktive i ako je odluka o njezinu opozivu donesena uglavnom zbog njezine trudnoće.

c) Predmet C-147/17, 20. studenoga 2018.

Zahtjev za prethodnom odlukom odnosio se na tumačenje čl. 2. Direktive Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu te čl. 1. st. 3., čl. 2. t. 1. i čl. 5., 7. i 17. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

Zahtjev je upućen u okviru spora između profesionalnog sindikata Sindicatul Familia Constanţa (Sindikat – Obitelj – iz Constanţe, Rumunjska) i udomitelja, s jedne strane, i Direcţije Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Constanţa (Glavna uprava za socijalnu pomoć i zaštitu djece, Constanţa; dalje: Glavna uprava), s druge strane, o zahtjevu tih udomitelja za isplatom plaće, uvećane za 100 % osnovne plaće, za obavljanje djelatnosti tijekom razdoblja tjednog odmora, dopusta propisanog zakonom i tijekom drugih praznika te za isplatu naknade koja odgovara naknadi za plaćeni godišnji odmor za razdoblje od 2012. do 2015. godine.

U ovom je predmetu Sud EU-a istaknuo da se **za potrebe primjene Direktive 2003/88, pojam „radnik" ne može različito tumačiti ovisno o nacionalnim pravima,** nego taj pojam ima autonomni doseg svojstven pravu Uni-

je. Treba ga definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji su svojstveni radnom odnosu uzimajući u obzir prava i dužnosti predmetnih osoba.

Temeljno obilježje radnog odnosa je okolnost da neka osoba tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu.

Iz toga Sud EU-a zaključuje da radni odnos pretpostavlja postojanje podređenosti između radnika i njegova poslodavca. Postojanje takve podređenosti treba ocjenjivati u svakom pojedinom slučaju **s obzirom na sve elemente i okolnosti** svojstvene odnosu između stranaka.

U predmetnom slučaju iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da su udomitelji o kojima je riječ u glavnom postupku trebali neprekidno osiguravati razvoj, obrazovanje i brigu za djecu koju im je povjerilo javno tijelo, za što su zauzvrat primali plaću. Usto, ti udomitelji morali su uz dozvolu za obavljanje udomiteljske djelatnosti sklopiti u skladu s čl. 8. st.1. Odluke Vlade br. 679/2003 i „poseban ugovor o radu" s nadležnom službom specijaliziranom za zaštitu djece, koji je trajao onoliko koliko je trajala i valjanost dozvole i koji se počinjao izvršavati na dan odluke o udomljavanju. Taj se ugovor mogao prekinuti ili otkazati u skladu s nacionalnim pravilima radnog prava. Sud EU-a utvrdio je i da su navedeni udomitelji jednako tako imali pravo na socijalno osiguranje i pravo na stručno osposobljavanje.

Osim toga, u skladu s nacionalnim propisom o kojem je riječ u glavnom postupku, ti udomitelji morali su službi specijaliziranoj za zaštitu djece s kojom su sklopili ugovor omogućiti nadzor njihove profesionalne djelatnosti i ocjenu napretka djece udomljene kod njih.

Iz svih tih elemenata Sud EU-a zaključio je da su fizičke osobe koje su žalitelji u glavnom postupku podređene javnoj službi s kojom su u ugovornom odnosu, što se odražavalo u tome da je navedena služba trajno nadzirala i ocjenjivala njihove djelatnosti s obzirom na zahtjeve i kriterije navedene u ugovoru radi ostvarenja zadaće zaštite djeteta koja je takvoj službi povjerena na temelju zakona.

Ta ocjena nije dovedena u pitanje okolnošću da su udomitelji imali široku marginu prosudbe kad je riječ o svakodnevnom izvršavanju njihovih funkcija ni okolnošću da je zadaća koja im je povjerena „zadaća od povjerenja" ili u općem interesu.

Usto, činjenica da se djelatnost udomitelja u velikoj mjeri približava odgovornostima koje roditelji imaju prema svojoj djeci nije mogla prema ocjeni Suda EU-a isključiti te udomitelje iz kvalifikacije „radnika" u smislu Direktive 2003/88.

Zbog navedenoga Sud EU-a zaključio je da udomitelje o kojima je riječ u glavnom postupku treba smatrati „radnicima" u smislu Direktive 2003/88.

d) Predmet C-109/04, 17. ožujka 2005.

Zahtjev za prethodnu odluku odnosio se na tumačenje čl. 48. Ugovora o EZ-u.

Zahtjev je podnesen tijekom postupka koji je pokrenuo g. Kranemann, odvjetnički vježbenik koji je završio dio svoje obuke u Ujedinjenom Kraljevstvu, protiv odbijanja Land Nordrhein-Westfalen da mu nadoknadi putne troškove nastale zbog dijela puta izvan njemačkog teritorija do mjesta obuke.

Naime, Uredba o odobravanju naknade za odvajanje (Verordnung über die Gewährung von Trennungsentschädigung, „TEVO") ograničila je naknadu putnih troškova na svotu potrebnu za put do i od njemačke granice pa g. Kranemannu nije bila nadoknađena svota ostalih putnih troškova koje je potraživao.

Sud EU-a najprije je utvrđivao je li položaj odvjetničkog pripravnika obuhvaćen čl. 48. Ugovora.

Istaknuo je da prema ustaljenoj sudskoj praksi pojam „radnik", u smislu čl. 48. Ugovora, ima posebno značenje Zajednice (sada Unije) i ne smije se usko tumačiti. Svaka osoba koja provodi stvarne i djelotvorne aktivnosti, isključujući aktivnosti u tako malom opsegu da se smatra da je čisto marginalna i pomoćna, mora se smatrati "radnikom". Osnovna je značajka radnog odnosa, prema toj sudskoj praksi, da osoba određeno vrijeme obavlja usluge za i pod vodstvom druge osobe u zamjenu za koju prima naknadu.

Praktična pravna izobrazba koja se zahtijevala u Njemačkoj predstavljala je razdoblje osposobljavanja i nužan preduvjet za zapošljavanje u pravosudnoj službi ili u višoj razini državne službe.

Odvjetnički vježbenici u Njemačkoj morali su primjenjivati u praksi pravna znanja stečena tijekom studija i na taj način dati doprinos pod vodstvom poslodavca koji im pruža obuku poslodavčevim aktivnostima te su vježbenici primali naknadu u obliku naknade za uzdržavanje za vrijeme trajanja njihove obuke.

Prema ustaljenoj sudskoj praksi, ni podrijetlo sredstava iz kojih se plaća naknada ni ograničena svota naknade ne mogu utjecati na zaključak je li osoba radnik u smislu prava Zajednice (sada Unije).

Budući da su odvjetnički vježbenici u Njemačkoj obavljali stvarnu i djelotvornu djelatnost kao zaposlene osobe, Sud EU-a zaključio je da se moraju smatrati radnicima u smislu čl. 48. Ugovora.

e) Predmet C-518/15, 21. veljače 2018.

U ovom predmetu zahtjev za prethodnom odlukom odnosio se na tumačenje čl. 2. i čl. 17. st. 3. t. (c) podt. iii. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

Zahtjev je podnesen u okviru spora između grada Nivellesa i Rudyja Matzaka u vezi s plaćanjem usluga koje je Rudy Matzak pružao u vatrogasnoj službi toga grada.

Sud EU-a i u ovom predmetu ističe da kada je riječ o kvalifikaciji R. Matzaka kao „radnika", **u svrhu primjene Direktive 2003/88, taj se pojam ne može tumačiti različito ovisno o pojedinom nacionalnom pravu jer ima svoje samostalno značenje u pravu Unije.**

Prema ustaljenoj sudskoj praksi u tom području, **„radnikom" treba smatrati svaku osobu koja obavlja stvarne i učinkovite djelatnosti, uz isključenje djelatnosti tako malog razmjera da ih se može smatrati isključivo marginalnima i dopunskima.** Značajka je radnog odnosa činjenica da osoba tijekom određenog vremena **obavlja poslove u korist druge osobe i pod njezinim vodstvom, u zamjenu za što prima naknadu.**

Sud je također objasnio da **pravna priroda radnog odnosa prema nacionalnom pravu ne može imati nikakav utjecaj na status radnika u smislu prava Unije.**

Prema tome, to što R. Matzak **na temelju nacionalnog prava nema status profesionalnog nego dobrovoljnog vatrogasca, nije relevantno za njegovu kvalifikaciju kao „radnika"**, u smislu Direktive 2003/88, odnosno, osobu koja se nalazi u situaciji R. Matzaka treba kvalificirati kao „radnika" u smislu Direktive 2003/88, s obzirom na to da iz informacija kojima je raspolagao Sud EU-a proizlazi da je imenovani primljen u vatrogasnu službu grada Nivellesa u kojoj je obavljao određene stvarne i učinkovite djelatnosti pod vodstvom druge osobe, za koje je bio plaćen.

f) Predmet C-216/15, 17. studenoga 2016.

Zahtjev za prethodnom odlukom odnosio se na tumačenje Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Zahtjev je upućen u okviru spora između Betriebsrata der Ruhrlandklinik gGmbH (radničko vijeće Ruhrlandklinika, dalje: radničko vijeće) i Ruhrlandklinika gGmbH u vezi s ustupanjem osobe K., članice DRK-Schwesternschaft Essen eV (udruga medicinskih sestara Njemačkoga Crvenog križa u Essenu, Njemačka, dalje: udruga), Ruhrlandkliniku.

Ruhrlandklinik upravlja bolnicom u Essenu (Njemačka). Godine 2010. sklopio je s udrugom ugovor o ustupanju radnika na temelju kojeg se ta udruga obvezuje toj klinici uputiti njegovateljsko osoblje uz financijsku naknadu koja obuhvaća bruto-troškove osoblja, uvećanu za paušal od 3 % na ime upravnih troškova. To se njegovateljsko osoblje sastoji od članova udruge ovlaštenih za obavljanje profesionalne djelatnosti na području zdravstvene zaštite.

Udruga medicinskih sestara registrirana je neprofitna udruga te je član Verbanda der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (savez udruga medicinskih sestara Njemačkoga Crvenog križa). Njezini članovi obavljaju svoju djelatnost kao osnovnu profesionalnu djelatnost, bilo u svojoj udruzi bilo u ustanovama zdravstvene zaštite u okviru ugovora o upućivanju. Kada je obavljaju u ustanovama zdravstvene zaštite u okviru ugovora o upućivanju navedeni članovi podliježu stručnim i organizacijskim uputama odnosne ustanove.

Prema statutu udruge, ona svojim članovima plaća mjesečnu naknadu koja se izračunava prema kriterijima uobičajenima za odnosnu djelatnost, a koja, među ostalima, uključuje naknadu određenih troškova putovanja i preseljenja, pravo na dodatnu starosnu mirovinu i pravo na plaćeni odmor, u skladu s odredbama na snazi u tom području djelatnosti. Navedeni članovi imaju i pravo na naknadu u slučaju nesposobnosti za rad zbog bolesti ili nezgode.

Odnos između udruge i njezinih članova nije, međutim, uređen ugovorom o radu. Stoga pravni temelj obveze članova da obavljaju posao jest u njihovu pristupanju udruzi i iz toga proizlazeće obveze davanja doprinosa toj udruzi obavljanjem posla u okviru odnosa osobne podređenosti.

Osoba K. je medicinska sestra i članica udruge. Ona je na temelju ugovora o upućivanju osoblja između te udruge i Ruhrlandklinika trebala biti upućena u njegovu njegovateljsku službu od 1. siječnja 2012. godine.

Dopisom od 2. prosinca 2011. godine radničko vijeće Ruhrlandklinika odbilo se suglasiti s tim upućivanjem jer je ona bila upućena na neodređeno vrijeme, čime je prekršen čl. 1. st. 1. Zakona o ustupanju radnika koji zabranjuje ustupanje radnika poduzeću korisniku na neodređeno vrijeme.

Ocjenjujući to odbijanje neosnovanim, jer navedeni čl. 1. nije u tom slučaju primjenjiv, Ruhrlandklinik je privremeno zaposlio osobu K. te zatražio od suda da se sudskom odlukom nadomjesti suglasnost za njezino trajno upućivanje. Budući da su nižestupanjski sudovi prihvatili taj zahtjev, radničko je vijeće podnijelo žalbu sudu koji je uputio zahtjev, Bundesaarbeitsgerichtu (Savezni radni sud, Njemačka).

Prema mišljenju tog Suda, zabrana ustupanja radnika na neodređeno vrijeme predviđena u čl. 1. st. 1. Zakona o ustupanju radnika primjenjuje se samo na radnike poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Članovi udruge, uključujući osobu K., nemaju svojstvo radnika prema njemačkom pravu jer nisu vezani za tu udrugu ugovorom o radu, iako obavljaju, uz naknadu, posao u korist druge osobe i prema njezinim uputama. Naime, prema sudskoj praksi Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud), radnik u smislu njemačkog prava jest onaj tko je na temelju privatnopravnog ugovora obvezan za drugu osobu obavljati posao u skladu s uputama druge osobe i u odnosu osobne podređenosti.

Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita, u biti, treba li čl. 1. st. 1. i 2. Direktive 2008/104 tumačiti tako da u područje primjene te Direktive ulazi slučaj kada neprofitna udruga uz financijsku naknadu ustupi jednog od svojih članova poduzeću korisniku za obavljanje posla, kao osnovne profesionalne djelatnosti i pod rukovodstvom potonjeg, uz naknadu iako taj član nema svojstvo radnika prema nacionalnom pravu jer nije sklopio ugovor o radu s navedenom udrugom.

Sud EU-a ističe da u skladu s navedenim čl. 1. primjena Direktive 2008/104 pretpostavlja posebice da je odnosna osoba „radnik" u smislu st. 1. tog članka te da poduzeće za privremeno zapošljavanje koje tu osobu ustupa poduzeću korisniku obavlja „gospodarsku djelatnost" u smislu st. 2. navedenog članka.

Stoga, kako bi se odgovorilo na postavljeno pitanje, smatrao je da treba utvrditi jesu li ispunjena ta dva uvjeta.

U svrhu tumačenja pojma „radnik", u smislu Direktive 2008/104., Sud EU-a ističe da, u skladu s čl. 3. st. 1. t. (a) te Direktive, taj obuhvaća „svak[u] osob[u] koja je u dotičnoj državi članici zaštićena kao radnik na temelju nacionalnog prava o zapošljavanju".

Iz teksta te odredbe stoga proizlazi da je pojmom „radnik", u smislu navedene Direktive, obuhvaćena svaka osoba koja obavlja posao i koja je s tog naslova zaštićena u odnosnoj državi članici.

Sud EU-a i u ovom predmetu ističe da je, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, temeljna značajka radnog odnosa okolnost da **neka osoba tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu, pri čemu pravna kvalifikacija u nacionalnom pravu i oblik tog odnosa te narav pravnog odnosa između tih dviju osoba nisu odlučujući u tom pogledu.**

Osim toga, iz čl. 1. st. 1. Direktive 2008/104 i njezina čl. 3. st. 1. t. (c), koji definira pojam „radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje", proizlazi da se ta Direktiva ne primjenjuje samo na radnike koji su sklopili ugovor o radu s poduzećem za privremeno zapošljavanje nego i na one koji su u „radnom odnosu" s takvim poduzećem.

Iz toga Sud EU-a zaključuje da **ni pravna kvalifikacija, u nacionalnom pravu, odnosa između dotične osobe i poduzeća za privremeno zapošljavanje, ni narav njihovih pravnih odnosa ni oblik tog odnosa nisu odlučujući za određivanje te osobe kao „radnika" u smislu Direktive 2008/104.** Stoga smatra da se **osoba poput osobe K. ne može isključiti iz pojma „radnik", u smislu te Direktive, a tako ni iz područja njezine primjene, samo zato što s poduzećem za privremeno zapošljavanje nije vezana ugovorom o radu pa prema tome nema svojstvo radnika na temelju njemačkog prava.**

Sud EU-a smatra da se to utvrđenje ne može dovesti u pitanje okolnošću da, na temelju čl. 3. st. 2. Direktive 2008/104, ono ne utječe negativno na nacionalno pravo glede definicije radnika. Naime, ta odredba znači samo to da je zakonodavac Unije želio sačuvati ovlast država članica da utvrde osobe koje su obuhvaćene pojmom „radnik", u smislu njihova nacionalnog prava, i koje se moraju zaštititi u okviru njihovih nacionalnih propisa – aspekt čije usklađivanje nije cilj te Direktive.

Naprotiv, Sud EU-a zaključuje da se navedena odredba ne može tumačiti kao odricanje zakonodavca Unije od toga da sam odredi doseg tog pojma u smislu Direktive 2008/104, a time i područja njezine primjene *ratione personae*.

Sud EU-a smatra da zakonodavac nije državama članicama prepustio da jednostrano odrede navedeni pojam, nego je sam odredio okvire u čl. 3. st. 1. t. (a) te Direktive, kao što je, osim toga, također učinio glede definicije „radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje" u čl. 3. st. 1. t. (c) navedene Direktive.

Stoga se, u svrhu njegova tumačenja, taj pojam odnosi na svaku osobu koja ima radni odnos, a koja je u odnosnoj državi članici zaštićena na temelju rada koji obavlja.

Sud EU-a smatra da takvo tumačenje potvrđuju ciljevi koji se žele postići Direktivom 2008/104. Naime, iz uvodnih izjava 10. i 12. te Direktive proizlazi da je, s obzirom na to da unutar EU-a postoje znatne razlike u pogledu pravnog položaja, statusa i radnih uvjeta radnika zaposlenih putem poduzeća za privremeno zapošljavanje, cilj navedene Direktive uspostaviti nediskriminirajući, transparentan i razmjeran zaštitni okvir za te radnike kojim se istodobno poštuje raznolikost tržišta rada i industrijskih odnosa. Stoga je, u skladu s njezinim čl. 2., svrha te Direktive osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja putem poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja na te radnike i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja putem poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonošenja stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.

No, prema ocjeni Suda EU-a, ograničavanje pojma „radnik" u smislu Direktive 2008/104 na osobe obuhvaćene tim pojmom prema nacionalnom pravu, posebice na one vezane ugovorom o radu s poduzećem za privremeno zapošljavanje, može ugroziti ostvarivanje tih ciljeva, a time i dovesti u pitanje koristan učinak te Direktive prekomjernim i neopravdanim ograničavanjem područja njezine primjene.

Naime, takvo bi ograničavanje omogućilo državama članicama ili poduzećima za privremeno zapošljavanje da prema vlastitoj volji oduzmu određenim kategorijama osoba zaštitu koja se nastoji postići direktivom, posebice primjenu načela jednakog postupanja između radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i osoblja koje je izravno zaposlilo poduzeće korisnik, predviđenog u čl. 5. te Direktive, iako radni odnos koji povezuje te osobe s poduzećem za privremeno zapošljavanje nije bitno različit od onoga koji veže zaposlenike koji imaju status radnika na temelju nacionalnog prava s njihovim poslodavcem.

U ovom slučaju, sud koji je uputio zahtjev ističe da udruga želi osobu K. ustupiti Ruhrlandkliniku za obavljanje poslova medicinske sestre, kao osnovne profesionalne djelatnosti i pod rukovodstvom potonjeg, uz mjesečnu naknadu izračunanu prema kriterijima koji se koriste na području zdravstvene zaštite. Stoga, s obzirom na razmatranja izložena u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje, Sud EU-a zaključuje da odnos koji veže osobu K. s udrugom ne čini se bitno različitim od onog koji veže zaposlenike poduzeća za privremeno zapošljavanje s njim.

Nadalje, iz spisa podnesenog Sudu proizlazi da članovi udruge, uključujući osobu K., imaju određena prava koja su djelomično jednaka ili jednakovrijedna onima koje imaju osobe sa statusom radnika na temelju njemačkog prava.

Stoga je sud koji je uputio zahtjev sam istaknuo da su ti članovi zaštićeni kogentnim zaštitnim pravilima radnog prava. Usto, navedeni članovi podliježu Sozialgesetzbuchu (Zakonik o socijalnoj sigurnosti) na jednak način kao i osobe koje imaju status radnika na temelju **njemačkog prava.**

Osim toga, prema mišljenju *Ruhrlandklinika*, **ti su članovi zaštićeni zakonodavnim pravilima koja se primjenjuju na radnike glede plaćenih godišnjih odmora, bolovanja, rodiljnih i roditeljskih dopusta te zadržavanja naknade u slučaju nesposobnosti za rad zbog bolesti ili nezgode. K tome, uživaju jednaku zaštitu kao i vlastiti zaposlenici Ruhrlandklinika u području sudjelovanja u odlučivanju u tom poduzeću, dobivaju jednaku naknadu i podliježu istim uvjetima rada kao i potonji. Naposljetku, može ih se isključiti iz udruge samo zbog ozbiljnog razloga.**

S obzirom na **te elemente, Sud EU-a zaključuje da su članovi udruge u Njemačkoj zaštićeni s osnove rada koji obavljaju,** a što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.

S obzirom na sva prethodna razmatranja, Sud EU-a zaključuje da pojam „radnik" u smislu Direktive 2008/104 valja tumačiti tako da obuhvaća svaku osobu koja obavlja rad, odnosno tijekom određenog razdoblja obavlja posao u korist druge osobe i prema njezinim uputama, za koji u zamjenu dobiva naknadu, i koja je po toj osnovi zaštićena u odnosnoj državi članici neovisno o pravnoj kvalifikaciji njezina radnog odnosa u nacionalnom pravu, naravi pravnog odnosa između tih dviju osoba i obliku te veze.

g) Predmet C-229/14, 9. srpnja 2015.

Zahtjev za prethodnom odlukom odnosio se na tumačenje čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje.

Zahtjev je upućen u okviru spora između E. Balkaye i društva Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (dalje: Kiesel Abbruch), u vezi sa zakonitošću otkazivanja koje je to društvo provelo zbog gospodarskih razloga, u povodu zatvaranja pogona, pri čemu planirano kolektivno

otkazivanje nije unaprijed priopćilo Bundesagenturu für Arbeit (savezna agencija za zapošljavanje).

Kiesel Abbruch, društvo s ograničenom odgovornošću osnovano u skladu s njemačkim pravom, zapošljavao je E. Balkayu kao tehničara od 1. travnja 2011. On je obavljao radne dužnosti u okviru poduzeća i u kontaktu s klijentima.

Kiesel Abbruch otkazao je, s učinkom od 15. veljače 2013. godine, sve ugovore o radu svojih zaposlenika, uključujući i onaj sklopljen s E. Balkayom, te je prekinuo poslovanje svojeg pogona u Achimu (Njemačka), koji je ostvarivao gubitke. Balkaya, E. bio je obaviješten o otkazu dopisom od 7. siječnja 2013. godine.

Društvo Kiesel Abbruch prije otpuštanja E. Balkaye nije Bundesagenturu für Arbeit priopćilo planirano kolektivno otkazivanje.

Balkaya, E. pozivao se na taj propust kako bi pred sudom osporio valjanost svojeg otkaza, pri čemu je istaknuto da je to društvo, s obzirom na to da je broj radnika koje društvo Kiesel Abbruch inače zapošljava u svojem pogonu u Achimu veći od praga od 20 osoba određenog čl. 17. st. 1. KSchG-a, u skladu s navedenom odredbom imalo obvezu takva priopćavanja prije otkazivanja.

Među strankama glavnog postupka bilo je sporno pitanje treba li – u svrhu utvrđivanja je li dosegnut prag od 20 osoba određen čl. 17. st. 1. t. 1. KSchG-a – u tu kategoriju uračunati i tri druge osobe koje su također bile zaposlene u društvu Kiesel Abbruch.

Kao prvo, to se odnosi na M. S.-a, koji je bio zaposlen u proizvodnji i koji je sam otkazao svoj ugovor o radu s učinkom od 7. prosinca 2012. godine.

Kao drugo, Kiesel Abbruch na dan davanja otkazâ zapošljavao je M. L.-a u svojstvu direktora. On nije držao poslovne udjele u društvu Kiesel Abbruch i bio ga je ovlašten zastupati sam zajedno s drugim direktorom.

Kao treće, društvo Kiesel Abbruch u isto to vrijeme zapošljavalo je gospođu S., koja je u okviru tog društva sudjelovala u programu prekvalifikacije u asistenta za uredske poslove koji je financirao Jobcenter im Landkreis Diepholz (ured za zapošljavanje u okrugu Diepholz). Bundesagentur für Arbeit izravno joj je isplaćivao financijsku potporu u visini cjelokupne svote naknade isplaćene gospođi S. za posao koji je obavljala u okviru svojeg osposobljavanja.

Sud EU-a ističe da iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da sud koji ga je uputio smatra utvrđenim da M. S. potpada pod kategoriju radnika koji su inače u radnom odnosu, a koji se moraju uzeti u obzir u skladu s čl. 17. st. 1. t. 1. KSchG-a, kojom je čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 prenesen u njemačko pravo. Slijedom toga, utvrđeno je da 19 radnika ulazi u tu kategoriju.

Stoga se postavilo pitanje treba li u kategoriju zaposlenih radnika, u smislu tih odredaba, također uključiti direktora, poput M. L.-a, i osobu koja sudjeluje u programu prekvalifikacije, poput gospođe S., čemu bi posljedica bila to da je u glavnom predmetu društvo Kiesel Abbruch u svojem pogonu inače zapošljavalo više od 20 radnika u vrijeme predmetnog otkaza.

Sud koji je uputio zahtjev imao je dvojbe o mjerodavnim kriterijima koje treba primijeniti kako bi se ocijenilo jesu li osobe koje sudjeluju u takvom strukovnom osposobljavanju radnici u smislu čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 i osobito o tome je li u tom pogledu relevantna okolnost da poslodavac izravno isplaćuje naknadu.

Sud koji je uputio zahtjev svojim prvim pitanjem pita i treba li čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 tumačiti tako da se protivi nacionalnom propisu ili praksi koja prilikom izračunavanja broja zaposlenih radnika, predviđenog tom odredbom, ne uzima u obzir člana uprave društva kapitala poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji svoju djelatnost obavlja prema uputama i uz nadzor drugog organa tog društva, kao protučinidbu za tu djelatnost prima naknadu i sam nema nikakve udjele u spomenutom društvu.

U toj odluci Sud EU-a najprije podsjeća da je zakonodavac Unije usklađivanjem pravila primjenjivih na kolektivno otkazivanje namjeravao istodobno osigurati usporedivu razinu zaštite radnika u različitim državama članicama i ujednačiti troškove koje takva pravila zaštite uzrokuju poduzetnicima Unije.

Slijedom toga, Sud EU-a ističe da se **pojam „radnika" iz čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 ne može utvrditi upućivanjem na zakonodavstvo država članica, nego ga treba tumačiti autonomno i ujednačeno u okviru pravnog poretka Unije.** U suprotnom bi načini izračuna pragova koji su u toj direktivi predviđeni i slijedom toga sami ti pragovi bili predmet diskrecijske odluke država članica, što bi im omogućilo da promijene područje primjene te direktive i time je liše punog učinka.

Nadalje, ističe da iz ustaljene sudske prakse Suda EU-a proizlazi da se spomenuti **pojam „radnika" mora definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji su svojstveni za radni odnos, uzimajući u obzir prava i obveze osoba o kojima je riječ.** U tom smislu, **temeljna je značajka radnog odnosa da neka osoba tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu.**

Budući da sud koji je uputio zahtjev ističe činjenicu da **radni odnos,** poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, među ostalima, **uređuje ugovor o zaposlenju u svojstvu člana uprava, koji prema njemačkoj sudskoj praksi nije ugovor o radu** – Sud EU-a napominje, na prvome mjestu, da iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da **narav radnog odnosa u okviru nacionalnog prava ne može utjecati na pitanje je li neka osoba radnik u smislu prava Unije.**

Iz toga slijedi da ako neka osoba ispunjava prethodno izložene uvjete, narav pravnog odnosa koji povezuje tu osobu s drugom stranom radnog odnosa nije relevantna za primjenu Direktive 98/59.

Na drugome mjestu, s obzirom na to da sud koji je uputio zahtjev ima dvojbe osobito o tome postoji li u glavnom predmetu odnos podređenosti, u skladu sa sudskom praksom Suda EU-a u vezi s pojmom radnika – jer je razina ovisnosti ili podređenosti direktora poput onoga o kojemu je riječ u glavnom postupku u obavljanju njegovih dužnosti niža od one radnika prema uobičajenoj definiciji u njemačkom pravu – Sud EU-a ističe da se **postojanje takva odnosa podređenosti mora u svakom pojedinom slučaju ocijeniti na temelju svih elemenata i okolnosti koji su svojstveni odnosima između stranaka.**

U tom pogledu iz sudske prakse Suda koja je primjenjiva na Direktivu 98/59 proizlazi da **to što je neka osoba član upravljačkog organa društva kapitala ne može samo po sebi isključiti mogućnost da se ta osoba u pogledu tog društva nalazi u odnosu podređenosti.** Naime, **treba ispitati uvjete pod kojima je taj član zaposlen, narav**

dužnosti koje su mu povjerene, okvir unutar kojega se one izvršavaju, opseg ovlasti te osobe, opseg nadzora kojemu je ona podvrgnuta unutar društva te okolnosti pod kojima se taj član može opozvati.

Sud EU-a ističe da je već presudio da **član uprave društva kapitala koji za naknadu obavlja usluge u korist društva koje ga je imenovalo i čiji je sastavni dio, koji svoju djelatnost obavlja prema uputama ili uz nadzor drugog organa tog društva i koji u svakom trenutku može biti razriješen svojih dužnosti bez ograničenja ispunjava uvjete da bi ga se smatralo radnikom u smislu prava Unije.**

Sud EU-a primjećuje da iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da direktora društva kapitala, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, imenuje glavna skupština tog društva, koja ga može opozvati protiv njegove volje u bilo kojem trenutku. Nadalje, on je u izvršavanju svojih dužnosti podvrgnut uputama i nadzoru spomenutog organa, kao i, osobito, nalozima i ograničenjima koji su mu u vezi s tim nametnuti. Osim toga, primjećuje, iako to samo po sebi nije odlučujući čimbenik u tom kontekstu, da direktor poput onoga o kojemu je riječ u glavnom postupku ne raspolaže udjelima u društvu za koje radi.

U tim je okolnostima utvrđeno da iako takav član uprave društva kapitala prilikom izvršavanja svojih dužnosti raspolaže marginom prosudbe većom od one koju uživa osobito radnik u smislu njemačkog prava – u odnosu na kojeg poslodavac može detaljno odrediti zadatke koje mora obavljati i način na koji se moraju obavljati – to ne mijenja činjenicu da se spomenuti član u pogledu tog društva nalazi u odnosu podređenosti.

Osim toga, nesporno je da taj direktor za svoju djelatnost prima naknadu.

Stoga Sud EU-a utvrđuje, imajući u vidu prethodna razmatranja, da člana uprave društva kapitala, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, treba smatrati „radnikom" u smislu čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 i, slijedom toga, uzeti u obzir prilikom izračuna pragova koji su njome propisani.

To tumačenje, uostalom, potvrđuje cilj te Direktive koji je, kao što to proizlazi iz njezine uvodne izjave 2., među ostalima, usmjeren na pružanje veće zaštite radnicima u slučaju kolektivnog otkazivanja. U skladu s tim ciljem, pojmovi kojima se određuje područje primjene spomenute Direktive ne mogu se usko tumačiti, uključujući pojam „radnika" iz njezina čl. 1. st. 1. t. (a).

Konačno, odbijena je argumentacija društva Kiesel Abbruch i estonske vlade u skladu s kojom direktoru, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, nije potrebna zaštita koja se pruža Direktivom 98/59 u slučaju kolektivnog otkazivanja.

U tom pogledu se ističe, s jedne strane, da ništa ne upućuje na to da se zaposlenik koji je član uprave društva kapitala, osobito društva male i srednje veličine poput onoga o kojem je riječ u glavnom predmetu, nužno nalazi u različitom položaju od onoga u kojem se nalaze drugi zaposlenici tog društva što se tiče potrebe da se ublaže posljedice njegova otpuštanja i da, među ostalima, u skladu s čl. 3. st. 1. spomenute Direktive, nadležno tijelo javne vlasti u tu svrhu bude obaviješteno kako bi moglo potražiti rješenja za probleme nastale planiranim kolektivnim otkazivanjem.

S druge strane, ističe se da nacionalni propis ili praksa poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja ne uzima u obzir članove uprave društva kapitala prilikom izračunavanja broja zaposlenih radnika predviđenog čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59, može ne samo utjecati na zaštitu koju ta Direktiva pruža tim članovima, nego prije svega lišiti sve radnike zaposlene u određenim poduzećima koja inače imaju više od 20 zaposlenika prava koja oni imaju na temelju spomenute Direktive, čime ona ugrožava koristan učinak te Direktive.

S obzirom na prethodna razmatranja, Sud EU-a odgovorio je da čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 treba tumačiti tako da se protivi nacionalnom propisu ili praksi koja prilikom izračunavanja broja zaposlenih radnika, predviđenog tom odredbom, ne uzima u obzir člana uprave društva kapitala, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji svoju djelatnost obavlja prema uputama i uz nadzor drugog organa tog društva, kao protučinidbu za tu djelatnost prima naknadu i sam nema nikakve udjele u spomenutom društvu.

Sud EU-a dalje navodi da drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev, u biti, pita treba li čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 tumačiti tako da osobu poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku – koja obavlja praktičnu djelatnost u nekom poduzeću u obliku pripravništva, a da pritom ne prima naknadu od svojeg poslodavca, ali kojoj javno tijelo nadležno za promicanje zapošljavanja isplaćuje financijsku potporu za tu djelatnost, koju to tijelo priznaje u svrhu stjecanja ili produbljivanja znanja ili završavanja strukovnog osposobljavanja – treba smatrati radnikom u smislu te odredbe.

Sud EU-a podsjeća da iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da **pojam radnika u pravu Unije obuhvaća i osobe koje obavljaju pripravnički staž ili sudjeluju u stručnom osposobljavanju za neko zanimanje koje se može smatrati praktičnom pripremom povezanom sa stvarnim obavljanjem predmetnog zanimanja, pod uvjetom da se tijekom tog razdoblja obavlja stvarna i prava djelatnost u svojstvu zaposlene osobe, u korist i prema uputama poslodavca.** Sud je objasnio da **takav zaključak ne može dovesti u pitanje činjenica da je produktivnost osobe u pitanju niska, da ne obavlja zadatke u cijelosti i da, slijedom toga, odrađuje tek malen broj radnih sati i stoga prima ograničenu naknadu.**

Zatim ističe da iz sudske prakse Suda EU-a također proizlazi da **ni pravni okvir radnog odnosa u nacionalnom pravu u sklopu kojeg se obavlja strukovno osposobljavanje ili pripravništvo ni izvor sredstava namijenjenih isplaćivanju naknade osobi u pitanju i, osobito, kao što je to u predmetnom slučaju, financiranje te naknade putem državnih potpora ne može ni na koji način utjecati na to smatra li se neka osoba radnikom ili ne.**

U tim uvjetima i s obzirom na navedena razmatranja, na drugo pitanje odgovoreno je da čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 treba tumačiti tako da osobu poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku – koja obavlja praktičnu djelatnost u nekom poduzeću u obliku pripravništva, a da pritom ne prima naknadu od svojeg poslodavca, ali kojoj javno tijelo nadležno za promicanje zapošljavanja isplaćuje financijsku potporu za tu djelatnost, koju to tijelo priznaje u svrhu stjecanja ili produbljivanja znanja ili završavanja strukovnog osposobljavanja – treba smatrati radnikom u smislu te odredbe.

h) Predmet C-143/16, 19. srpnja 2017.

Zahtjev za prethodnom odlukom odnosio se na tumačenje čl. 2. st. 1., čl. 2. st. 2. t. (a) i čl. 6. st. 1. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja i čl. 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (dalje: Povelja).

Zahtjev je podnesen u okviru spora između društva Abercrombie & Fitch Italia Srl (dalje: Abercrombie) i Antonina Bordonara o raskidu ugovora o povremenom radu potonjeg, do kojeg je došlo samo zato što je navršio 25 godina.

Sud EU-a je u tom predmetu zaključio da čl. 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, kao i čl. 2. st. 1., čl. 2. st. 2. t. (a) i čl. 6. st. 1. Direktive Vijeća 2000/78/EZ treba tumačiti tako da im se ne protivi odredba poput one u glavnom postupku koja dopušta poslodavcu da sklopi ugovor o povremenom radu s radnikom mlađim od 25 godina, bez obzira na narav poslova koje treba obaviti, i otkazati mu kad navrši 25 godina jer se njome nastoji postići legitiman cilj politike zapošljavanja i tržišta rada, pri čemu su sredstva za njegovo postizanje prikladna i nužna.

No, ono što je u ovom predmetu vezano uz pojam radnika, a važno je, jest da je Sud EU-a istaknuo da u odnosu na pitanje može li se tužitelj iz glavnog postupka kvalificirati kao **„radnik" u smislu čl. 45. Ugovora o funkcioniranju EU, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, taj pojam ima autonoman opseg i ne smije se tumačiti restriktivno.** Stoga **„radnikom" treba smatrati svaku osobu koja obavlja stvarne i konkretne aktivnosti, osim onih koje su toliko ograničene da su samo marginalne i pomoćne.** Značajka je radnog odnosa, prema toj sudskoj praksi, da **osoba tijekom određenog vremena u korist druge osobe i pod njezinim vodstvom obavlja poslove za koje zauzvrat dobiva plaću.**

Sud EU-a ističe da ukupna ocjena radnog odnosa A. Bordonara u konkretnom predmetu znači **uzimanje u obzir elemenata ne samo u vezi s trajanjem rada i razinom plaće nego i u vezi s možebitnim pravima na plaćeni dopust, zadržavanjem plaće u slučaju bolesti, podvrgnutošću ugovora o radu primjenjivom kolektivnom ugovoru, plaćanjem doprinosa i, prema potrebi, naravi potonjih.**

POREZNO PRAVO

Obračun PDV-a na usluge u vezi s nekretninama

Prof. dr. sc. Nikola MIJATOVIĆ*
UDK 336.2

Pitanje mjesta isporuke roba i usluga, pa tako i mjesto isporuke usluga u vezi s nekretninama, jedno je od ključnih pitanja poreza na dodanu vrijednost (dalje: PDV), jer određuje državu koja je ovlaštena obračunati i naplatiti PDV od isporučitelja ili potrošača, ovisno o okolnostima isporuke. U nastavku članka autor objašnjava koje se usluge oporezuju prema mjestu gdje se nalazi nekretnina.

1. UVOD

Nakon 2010. godine došlo je do promjene odredaba koje se tiču određenja mjesta isporuke poduzetnika prema poduzetniku, dok su odredbe u pogledu mjesta isporuke učinjene nepoduzetniku ostale nepromijenjene. Istodobno, određenje mjesta isporuke usluga u vezi s nekretninama u stvarnosti je desetljećima nepromijenjeno. O složenosti problematike mjesta određenja isporuke jasno govori podatak prema kojemu je Europska komisija 1996. godine utvrdila postojanje 25 različitih pravila o određenju mjesta isporuke roba i usluga, da bi se nakon uvođenja novih pravila za telekomunikacijske usluge, radijsko i televizijsko emitiranje i elektronički izvršene usluge, struju i zemni plin taj broj pravila o mjestu isporuke povećao na više od 40. Naglašava se kako kvantitativno povećanje broja pravila upućuje na svu složenost tumačenja mjesta isporuke prilikom praktične primjene.[1] Za potrebe ovoga rada od važnosti je utvrditi usluge u vezi s nekretninama te njihovu izravnu poveznicu s nekretninom. Tada na red dolazi pitanje određenja mjesta isporuke i primjene mjerodavnih nacionalnih propisa o PDV-u.

2. EUROPSKI PRAVNI AKTI KOJI UREĐUJU PITANJA USLUGA U VEZI S NEKRETNINAMA

Namjera je svih donesenih akata na razini EU-a – u našem konkretnom slučaju koji obrađuje ovaj rad – osigurati jedinstvenu primjenu pravila o oporezivanju PDV-om usluga u vezi s nekretninama. Naime, pravo EU-a predstavlja neovisan pravni sustav čiji propisi imaju prednost pred propisima pojedinih država članica.[2] Sastoji se od triju različitih, ali međusobno povezanih izvora, a to su:

a) *Primarno pravo EU-a* → *Ugovor o osnivanju Europske ekonomske zajednice*, ali i razni protokoli, statuti, aneksi i drugi akti kojima se uređuju osnovni ciljevi, načela i tijela Zajednice

b) *Sekundarno pravo EU*-a (razni akti koje donose tijela Zajednice) → riječ je o uredbama, direktivama, odlukama i zaključcima te preporukama i mišljenjima[3]

c) *Praksa Suda Europske unije* → Obuhvaća rješidbe Suda EU-a u spornim slučajevima, osobito pri tumačenju europskih propisa i pitanja koja se u praksi pojavljuju zbog nejasnoća.

* Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

[1] Prema: Rita Aguiar de Sousa & Melo de la Feria: *The EU VAT System and the Internal Market*, IBFD, 2009., str. 105.

[2] Prema: Michael Tumpel: *Mehrwertsteuer im innergemeinschaftlichen Warenverkehr*, Linde Verlag, Wien, 1997., str. 30.

[3] Opširnije o sekundarnom pravu EU: Dieter Birk: *Handbuch des Europäisches Steuer- und Abgabenrehts, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe*, Herne/Berlin, 1995., str. 87-90.

8. ZAKLJUČNE NAPOMENE

Svi postupci koji su započeti do stupanja na snagu novog Zakona o državljanima EGP-a dovršit će se prema odredbama Zakona o strancima. Riječ je prvenstveno o postupcima odobravanja ulaska i boravka državljana država članica EGP-a i članova njihovih obitelji u RH, ali i o drugim postupcima koji su uređeni odredbama navedenih zakona, kao što je postupak ograničavanja prava na boravak u RH.

Jednako tako, u skladu s odredbom čl. 74. Zakona o državljanima EGP-a, **potvrde o prijavi privremenog boravka** te **boravišne iskaznice** koje su izdane u skladu s odredbama Zakona o strancima ostaju važiti do isteka roka na koji su izdane. Nakon isteka izdanih potvrda i boravišnih iskaznica nove će se izdavati u skladu s odredbama Zakona o državljanima EGP-a.

Odredbom čl. 77. određena je obveza ministra nadležnog za unutarnje poslove da donese provedbene propise (pravilnike i odluke) potrebne za provedbu odredaba Zakona o državljanima EGP-a, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona. Zakon o državljanima EGP-a stupio je na snagu 18. srpnja 2019. godine pa se donošenje provedbenih propisa očekuje tijekom listopada 2019. godine.

Između ostaloga, potrebno je donijeti provedbene propise (pravilnike) kojima se uređuje tehnički način prijave privremenog boravka državljanina države članice EGP-a i članova njegove obitelji koji nisu državljani države članice EGP-a te tehnički način prijave stalnog boravka državljanina države članice EGP-a i člana obitelji koji nije državljanin države članice EGP-a.

Do stupanja na snagu novih provedbenih propisa donesenih na temelju ovlasti iz Zakona o državljanima EGP-a ostaju na snazi provedbeni propisi doneseni na temelju odredaba Zakona o strancima kojima se uređuje ulazak, boravak i rad državljana država članica EGP-a i članova njihovih obitelji, a to je prvenstveno Pravilnik o načinu utvrđivanja uvjeta za ulazak i boravak u RH državljana država članica Europskoga ekonomskog prostora i članova njihovih obitelji te članova obitelji hrvatskih državljana (Nar. nov., br. 126/12., 81/13., 38/15., 85/15., 132/17. i 101/18.).

RADNO I EUROPSKO PRAVO

Utjecaj pojma radnika u praksi Suda EU-a na primjenu Zakona o radu (II. dio)

Mr. sc. Iris GOVIĆ PENIĆ, dipl. iur.*
UDK 331.55

U časopisu *Pravo i porezi*, br. 7-8/19., objavljen je prvi dio članka o utjecaju pojma radnika u praksi Suda EU-a na primjenu Zakona o radu, osobito s motrišta analize odluke Suda EU-a u kojima se definira pojam radnik.

U ovome broju našeg časopisa nastavljamo s obradom te značajne tematike, razmatrajući položaj menadžera prema Zakonu o radu kao radnika i s time povezane odnose te pitanje pripravnika i osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa kao radnici prema Zakonu o radu.

3. MENADŽERI PREMA ZAKONU O RADU KAO RADNICI

U smislu Zakona o radu, menadžeri su fizičke osobe koje su prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave, izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno ovlaštena voditi poslove poslodavca. Te osobe mogu kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca.

Dakle, te osobe koje su menadžeri u smislu Zakona o radu mogu kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca, odnosno mogu biti u radnom odnosu, ali ne moraju. To potvrđuje i sljedeće mišljenje nadležnog ministarstva[1]: *Članovi uprave i izvršni direktori koji upravljaju, vode i odlučuju o poslovanju kod poslodavca mogu, ali i ne moraju biti radnici u radnom odnosu. Ova odredba ZOR-a kolidira i s odredbom čl. 13. Zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine 102/98 - 114/11) iz koje proizlazi da su članovi uprave i izvršni direktori trgovačkih društava obvezno osigurani ako nisu obvezno osigurani po drugoj osnovi.*

No, podsjećamo da neki posebni propisi (primjerice Zakon o osiguranju) i za takve osobe propisuju obvezu zapošljavanja u punom radnom vremenu kod poslodavca kod kojega su članovi uprave, pa se u tim slučajevima u pogledu radno-pravnog statusa na te osobe ne primjenjuje ZOR, nego ti posebni propisi.

Ako su takve osobe u radnom odnosu kod poslodavca onda ostvaruju prava sukladno ZOR-u i drugim vrelima radnog prava (kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu, ugovoru o radu ili ugovoru drugog naziva kojim je uređen i njihov radno-pravni status i sl.), a ako nisu radnom odnosu kod poslodavca kod koga su članovi uprave ostvarivat će prava sukladno „menadžerskom ugovoru", odnosno nekom drugom ugovoru i propisima obveznog i trgovačkog prava.

Kada su menadžeri u smislu Zakona o radu u radnom odnosu, tada se na njih ne primjenjuju odredbe o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

* Sutkinja Županijskog suda u Zagrebu
[1] Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Službeno, 23. studenoga 2011.

Najčešće su menadžeri, u smislu Zakona o radu, osobe koje su prema **Zakonu o trgovačkim društvima**[2] **ovlaštene voditi poslove toga trgovačkog društva (članovi uprave, izvršni direktori...)**[3]. No, u tu kategoriju spadaju i ravnatelji ustanova prema Zakonu o ustanovama[4] jer su ravnatelji fizičke osobe koje su u drugom svojstvu, prema posebnom zakonu, ovlaštene voditi poslove poslodavca.

Kada menadžeri u smislu Zakona o radu nisu u radnom odnosu tada se na taj pravni odnos primjenjuje prvenstveno ono što je ugovoreno, a o tome će više govora biti naknadno.

3.1. UREĐENJE ODNOSA IZMEĐU POSLODAVCA I MENADŽERA U SMISLU ZAKONA O RADU

Međusobni odnosi društva i člana uprave mogu se **urediti ugovorom o radu, ugovorom o djelu ili nekim drugim ugovorom. Pri tome nije bitan naziv ugovora, nego pravna priroda sadržaja ugovornog odnosa koja se procjenjuje od slučaja do slučaja.** Pravna priroda ugovornog odnosa može biti takva da treba uzeti da je sklopljen samo menadžerski ugovor ili i menadžerski ugovor i ugovor o radu.

I ugovor o radu i menadžerski ugovor najčešće se sklapaju u pisanom obliku. No, moguće je da ti ugovori budu sklopljeni i u usmenom obliku. Naime, za sklapanje ugovora bitno je da su stranke postigle sporazum o bitnim elementima ugovora pa kada se dokaže sporazum o tim elementima, valja zaključiti da je (i) menadžerski ugovor nastao. To stajalište potvrđuje i sljedeća sudska odluka: U pravu je tužitelj, kada u reviziji ističe da ugovor o radu može biti i neformalni (a da proizvodi pravni učinak), zatim da se u okviru postojećeg ugovora o radu može zaključiti i menadžerski ugovor...[5]

Kada ugovor koji je zaključen s menadžerom nema elemente ugovora o radu, nego je riječ o tzv. čistom menadžerskom ugovoru, tada je poželjno da se tim ugovorom definiraju sva pravno relevantna pitanja, odnosno da se ugovorom potpuno uredi odnos među strankama tog ugovora u skladu s njihovom voljom, dakle poslovi koje će obavljati, visina naknade, obveznik i rokovi isplate naknade, rok trajanja ugovora, uvjeti prestanka ugovora prije isteka roka, posljedice takvog prestanka i sl.

No, ako se nešto posebno ne ugovori, u odnosu na prestanak ugovora prevladava stajalište da se supsidijarno primjenjuju odredbe **Zakona o obveznim odnosima**[6]. Konkretno, mogu se primjenjivati odredbe o prestanku ugovora istekom roka na koji je sklopljen, raskidu, sporazumnom prestanku ugovora i sl., ali često se primjenjuju i odredbe ZTD-a s obzirom na to da je menadžer, u smislu Zakona o radu, najčešće i osoba koja u skladu s tim Zakonom vodi poslove poslodavca.

Kada su menadžeri u radnom odnosu, imaju sva prava i obveze iz radnog odnosa uz određene iznimke.

U odnosu na ovaj ugovor, dakle ugovor o radu menadžera u smislu Zakona o radu, kako je to prethodno već i istaknuto, primjenjuju se sve odredbe Zakona o radu, osim onih odredaba Zakona o radu kojima se uređuje pitanje ugovora o radu na određeno vrijeme, prestanka ugovora o radu, otkaznog roka i otpremnine[7].

---

[2] Nar. nov., br. 111/93., 34/99., 52/00., 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 111/12., 68/13., 110/15. i 40/19., dalje: ZTD

[3] *Tko je prema propisu o trgovačkim društvima ovlašten voditi poslove poslodavca, izrijekom propisuje Zakona o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93., 34/99., 121/99., 118/03., 107/07., 148/08., 137/09., 125/11., 111/12., 68/13. - u daljnjem tekstu: ZTD), prema kojem je to kod javnog trgovačkog društva koje nema organe poput uprave i direktora svaki član (čl. 78. ZTD), kod komanditnog društva su to komplementari (čl. 136. ZTD), kod dioničkog društva je to uprava društva (čl. 240. ZTD) kao i kod društva s ograničenom odgovornošću (čl. 422. ZTD), odnosno izvršni direktori koga imenuje upravni odbor (čl. 272. ZTD).*

Istovremeno dok navedenim odredbama propisuje tko vodi poslove društva, ZTD određuje da je prokura trgovačka punomoć čiji su sadržaj i opseg ovlasti određeni tim Zakonom (čl. 44. st. 1. ZTD). U tom smislu, čl. 47. st. 1. ZTD propisano je da prokurist može sklapati sve ugovore i poduzimati sve pravne radnje u ime i za račun trgovačkog društva i zastupati ga u postupcima pred upravnim i drugim državnim organima, ustanovama s javnopravnim ovlastima, te državnim i izbranim sudovima. St. 2. tog članka propisano je da prokurist ne može bez posebne ovlasti otuđiti ni opteretiti nekretnine trgovačkog društva i ne može davati izjave ni poduzimati pravne radnje kojima se započinje stečajni postupak ili drugi postupak koji dovodi do prestanka društva. Prokurist ne može davati punomoć za sklapanje poslova drugim osobama.

Iz navedenog proizlazi da prokurist nije prema propisu o trgovačkim društvima ovlašten voditi poslove poslodavca već je punomoćnik trgovačkog društva s ograničenim ovlastima. Stoga se na prokuristu ne primjenjuju odredbe čl. 4. st. 3. i 4. ZR.

(Vrhovni sud RH, br. Revr-556/17 od 16. siječnja 2018.)

[4] Nar. nov., br. 76/93., 29/97., 47/99. i 35/08.

[5] Vrhovni sud RH, br. Rev-41/2000 od 17. svibnja 2000.

[6] U odnosu na menadžerski ugovor u smislu čl. 244. i čl. 247. ZTD, primjenjuju se odredbe Zakona o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15. i 29/18. – dalje: ZOO).

Vrhovni sud RH, broj Revr-551/11 od 30. svibnja 2012.

[7] Ponekad nakon isteka mandata menadžer sklapa novi ugovor o radu s trgovačkim društvom koje je povezano s njegovim poslodavcem. Kako se taj odnos tumači u praksi, govori sljedeća odluka:

Predmet ovog postupka bio je utvrđenje ništavim odluka tuženika od 19. ožujka 2003. o opozivu tužitelja kao član uprave tuženika, utvrđenje ništavim odluke tuženika donesene od strane Nadzornog odbora tuženika 19. ožujka 2003. o opozivu tužitelja kao člana uprave društva tuženika, kojom mu je otkazan ugovor o pravima i obvezama člana društva zaključen između stranaka 1. ožujka 2002., te isplata plaće temeljem navedenog ugovora o pravima i obvezama člana uprave društva za razdoblje od srpnja 2004. pa do ožujka 2006.

U revizijskoj fazi postupka ostalo je sporno pitanje prava tužitelja na isplatu s obzirom da su prethodno pravomoćno utvrđene ništavim navedene odluke tuženika.

...

Utvrđujući prethodno ništavom odluku NO tuženika o opozivu tužitelja kao člana uprave i otkazu ugovora o pravima i obvezama tužitelja kao člana društva tuženika od 1. 3. 2002., te ništavom odluku tuženika o opozivu tužitelja kao člana uprave tuženika (prema kojoj sa danom 20. 3. 2003. prestaju sve obveze koje je imao obnašavajući navedenu funkciju) drugostupanjski sud ocjenjuje narav ugovora o pravima o obvezama stranaka od 1. ožujka 2002., na kojem tužitelj temelji svoje potraživanje isplate plaće za utuženo razdoblje od 2004. do 2006., izražava stajalište prema kojem navedeni ugovor po svojoj prirodi predstavlja menadžerski ugovor s radno - pravnim obilježjima. Imajući u vidu da je radni odnos tužitelja kod tuženika prestao 1. siječnja 2004., kada je zasnovao radni odnos sa tuženikovom društvu kćeri T. R. d.o.o. u kojim je od tada primao plaću, imajući u vidu da je plaća vezana za radni odnos, a da tužitelj nije bio u radnom odnosu kod tuženika kroz utuženo razdoblje nego kod tuženikova društva kćeri, da je u ugovoru od 1. ožujka 2002. ugovorena plaća (koju potražuje u ovom postupku) vezana za radni odnos, a da nema posebnih utanačenje koja bi se odnosila na naknade za obavljanje poslova uprave, nalazi da je prvostupanjski sud pogrešno primijenio materijalno pravo kada je ocijenio da je na temelju ugovora o pravima i obvezama člana uprave društva od 1. ožujka 2002. tuženik u obvezi tužitelju isplatiti plaću za utuženo razdoblje pa pozivom na odredbu čl. 373. toč. 3. ZPP-a donosi pobijanu presudu.

...

U revizijskim odlukama na koje se tužitelj poziva u reviziji izražena su stajališta prema kojima se pojam plaće ne ograničava na radni odnos već predstavlja jedan od mogućih primitaka menadžera i koji primitak nije nužno vezan uz radni odnos, prema kojem plaća ne predstavlja nužno radnopravni elemenat menadžerskog ugovora već isključivo ugovoreno pravo temeljem čl. 247. ZTD uz primjenu čl. 7. ZOO/91. U reviziji Revr-453/09 od 9. svibnja 2010. izražava se stajalište da kod sklapanja menadžerskog ugovora prava i obveze ugovornih stranka nisu ograničena odredbama ZR pa se takvim ugovorom i pitanje plaće može ugovoriti drugačije nego što je to propisano odredbama ZR Takvo isto stajalište izneseno je i u revizijskoj odluci Rev-947/01-2 od 28. kolovoza 2001. U odluci Revr-59/12-2 od 10. listopada 2012. izneseno je stajalište da se na ugovorne odredbe koje imaju karakter menadžerskog ugovora primjenu odredbe ZOO/91, dok je u odluci Rev-1222/01-2 od 22. listopada 2002. izneseno stajalište prema kojem ugovoreni primitci pojedinog člana društva mogu biti različiti (plaća, sudjelovanje u dobiti, naknada izdataka prijevoza, godišnji odmor, prehrana i dr.) i mogu se slobodno uređivati ugovorom, pa s obzirom na postavljeno revizijsko pitanje u kojem se traži odgovor na pitanje je li menadžerska plaća nužno ovisna o postojanju ili nepostojanju radnog odnosa menadžera ili mu pripada neovisno o radnom odnosu temeljem odredbi menadžerskog ugovora nije pitanje od kojeg zavisi odluka u ovom slučaju niti pitanje koje bi bilo važno za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni u smislu odredbe čl. 392. st. 2. ZPP-a jer je drugostupanjski sud odbio tužbeni zahtjev tužitelja nalazeći da se njegov tužbeni zahtjev ne temelji na odredbama predmetnog ugovora o pravima i obvezama člana društva od 1. ožujka 2002. u dijelu kojim je to menadžerski ugovor već na odredbama čl. 3. citiranog ugovora koji se odnosi na prava iz radnog odnosa pa utoliko postavljeno pitanje nije važno za odluku o predmetnoj stvari.

(Vrhovni sud RH, broj Revt-404/2016 od 29. svibnja 2018.)

Dakle, **menadžer koji je u radnom odnosu svakako ima pravo na plaću, druga novčana primanja iz radnog odnosa[8], godišnji odmor[9], dopust i dr.**

No, ako se posebno ugovori on **može imati i sva ona prava koja bi mu kao radniku inače pripala da nije menadžer u smislu Zakona o radu.**

S obzirom na navedeno, i kod ove vrste ugovora poželjno je da se ugovori rok trajanja tog ugovora, a nije na odmet upozoriti na mogućnost da se na ranije sklopljene ugovore menadžera, sklope aneksi kojima će se urediti pitanja vezana uz način i uvjete prestanka tih ugovora, pravo na otkazni rok ili otpremninu i druga pitanja u odnosu na koja sada više ne dolazi do automatske primjene odredaba Zakona o radu uslijed prestanka tog ugovora. No, ugovaranje mogućnosti pretvaranja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu ne neodređeno vrijeme za radno mjesto menadžera (osobe koje je po zakonu ovlaštena voditi poslove poslodavca) ne bi bilo dopušteno jer je suprotno pravnoj prirodi ugovornog odnosa menadžera i poslodavca.

Posebno se mogu ugovoriti i uvjeti pod kojima ugovor može prestati prije isteka roka, obveza poslodavca da pod određenim uvjetima nakon isteka ugovora o radu menadžera s menadžerom sklopi novi ugovor o radu za radno mjesto koje odgovara stručnoj spremi i/ili radnom iskustvu menadžera. Kod ugovaranja prava na otpremninu treba imati u vidu i to da je otpremnina članovima uprave uvijek oporeziva, neovisno o njenoj visini, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Kada se ugovori pravo na otpremninu, s obzirom da menadžeru ovo pravo nema temeljem Zakona o radu, uvijek je najvažnije ono što je među strankama menadžerskim ugovorom odnosno ugovorom o radu ugovoreno.

O tome govore i sljedeće odluke:

1. Prema navedenoj odredbi čl. 10. st. 4. Ugovora ako uz raskid Ugovora Društvo otkaže Predsjedniku uprave i radni odnos, tada mu pripada otpremnina pod uvjetom da Društvo nije Ugovor raskinulo zbog poslovnih promašaja ili neispunjenja obveza iz ugovora.

S obzirom da je tužitelju Društvo otkazalo ugovor zbog stručne i menadžerske nesposobnosti, a tužitelj nije pobijao odluku o raskidu Ugovora, tužitelj nema pravo na otpremninu prema odredbi čl. 10. st. 4. Ugovora kako su to pravilno zaključili nižestupanjski sudovi.[10]

2. U odnosu na način obračuna visine otpremnine nižestupanjski sudovi su pogrešno tumačili odredbu čl. 13. Ugovora. Polazeći od utvrđenja da direktor ima pravo na otpremninu u visini 15 prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih direktoru u zadnjih 12 mjeseci prije prestanka obavljanja funkcije direktora, koja se uvećava za jednu prosječnu mjesečnu neto plaću uključivši iznos iz čl. 5. Ugovora (nagradu vezanu za uspješnost poslovanja društva), sudovi su pogrešno ocijenili da na ovako utvrđeni iznos treba dodati i doprinose i druga davanja iz plaće, jer za takav zaključak nema uporišta tekstu ugovora. Stranke su mogle odrediti otpremninu u jednom točno određenom iznosu ili u iznosu koji je odrediv. U ovom slučaju radi se o odredivom iznosu, do kojega se dođe zbrajanjem neto plaća i odgovarajućih ugovorom predviđenih uvećanja, pa društvo ima obvezu ispuniti ugovornu odredbu kako ona glasi.[11]

3. Iz utvrđenja prvostupanjskog suda proizlazi da tužitelj nije sukladno odredbi 244. Zakona o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93., 34/99., 52/00. i 118/03. – dalje: ZTD) pobijao navedeni opoziv slijedom čega se ne može prihvatiti tumačenje tužitelja i drugostupanjskog suda da je opoziv članova uprave bila samovoljna odluka Skupštine tuženika i to zbog neskrivljenih razloga iz Ugovora o radu menadžera. Iz utvrđenja sudova proizlazi da je tužitelj počinio grubu povredu iz čl. 12. st. 4. Ugovora o radu menadžera.

...

Sve navedeno i po stajalištu ovog suda u svojoj ukupnosti predstavlja osobito teškU povredu obveze iz Ugovora o radu iz čl. 114. st. 1. ZR slijedom čega Odlukom tuženika od 30. travnja 2004. nije jednostran raskinut Ugovor o radu menadžera i samovoljno, bez krivnje tužitelja, slijedom čega tužitelju i ne pripada odgovarajuća otpremnina koja je ugovorena Ugovorom o radu menadžera o izvanrednom otkazu Ugovora o radu tužitelju te je takva odluka opravdana i zakonita.[12]

5. U okolnostima konkretnog slučaja s obzirom da je tuženik donošenjem Pravilnika ukinuo radno mjesto tužitelja, prema shvaćanju ovog revizijskog suda ukidanje radnog mjesta ima značaj opoziva imenovanja.

Bez obzira kako je tuženik nazvao svoju odluku, radi se o takvoj pravnoj radnji koja ima učinak opoziva.

Naime, status menadžera tužitelju je prestao na temelju izražene volje druge ugovorne strane, preraspodjelom poslova i drugačijim nazivom i vrednovanjem radnih mjesta, čime je tužitelj faktično opozvan s menadžerske funkcije.

Prema tome tuženik je dužan ispuniti ugovornu obvezu iz čl. 17. st. 1. menadžerskog ugovora na kojega se primjenjuju odredbe Zakona o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 53/91., 73/91., 111/93., 3/94., 107/95., 7/96., 112/99., 88/01. – dalje: ZOO) koje odredbe se u ovom postupku primjenjuju na temelju odredbe čl. 1163. st. 1. Zakona o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05., 41/08.) s obzirom da menadžerski ugovor ima određene značajke ugovora o djelu jer su prema odredbi čl. 17. st. 1. ZOO sudionici u obveznom odnosu dužni izvršiti svoju obvezu i odgovorni su za njezino ispunjenje.[13]

3.2. PRIMJERI UGOVARANJA PRAVA I OBVEZA MENADŽERA U SMISLU ZAKONA O RADU

Prava i obveze menadžera u smislu Zakona o radu uređuju se ugovorima na razne načine. Ugovara se pravo nastavka primanja (naknade) plaće tijekom određenog

---

[8] *Predmetni ugovor o obavljanju poslova uprave (tzv. menadžerski ugovor) je pravni posao sui generis. Iako je taj pravni posao blizak ugovoru o djelu i ugovoru o nalogu, obaveza isplate naknade iz tog ugovora nije vezana za dovršetak rada, odobrenje i predaju rada kao kod ugovora o djelu ili ugovora o nalogu (čl. 623. st. 3. i čl. 762. st. 1. ZOO).*

Stoga, opseg i kvaliteta rada tužitelja pri obavljanju poslova uprave tuženika nije odlučna za ostvarivanje prava tužitelja na mjesečnu naknadu od po 14.000,00 kn.

S obzirom na tvrdnje tuženika i na zaključke nižestupanjskih sudova da je tužitelj nesavjesno obavljao poslove uprave tuženika, odnosno da je takvim radom uzrokovao štetu tuženiku, za ukazati je da niti ta okolnost nije odlučna za ishod ovog spora među strankama.

Vrhovni sud RH, broj Revr-18/12 od 29. listopada 2013.

[9] *Odredbom članka 2. stavka 3. i 4. Zakona o radu (Nar. nov., br. 149/09., nastavno: ZOR) propisano je da fizička osoba koja je kao član uprave, izvršni direktor ili u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može (dakle ne mora) kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca, a ako ih obavlja u radnom odnosu na nju se ne primjenjuju odredbe ZOR-a o prestanku ugovora o radu. Iz Vašeg podneska nije razvidno jesu li s direktorom sklopljena dva posebna ugovora (menadžerski ugovor i ugovor o radu) što je u praksi čest slučaj, ili ste možda jednim ugovorom uredili i pitanja radnog odnosa i dodatne pojedinosti oko menadžerskih poslova iz trgovačkog prava ili možda direktor nije kod poslodavca u radnom odnosu i ima s poslodavcem samo menadžerski ugovor. U prva dva opisana slučaja mišljenja smo da bi direktoru pripadao godišnji odmor sukladno aktu koji je povoljniji. No, u trećem opisanom slučaju, tj. kada direktor nije kod poslodavca u radnom odnosu i ima s poslodavcem sklopljen samo menadžerski ugovor, mišljenja smo da mu pripada pravo na godišnji odmor ugovoren tim ugovorom.*

(Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Služeno, Zagreb, 2. svibnja 2011.)

[10] Vrhovni sud RH, broj Revr-320/11 od 24. siječnja 2012.

[11] Vrhovni sud RH, broj Revt-165/11 od 22. svibnja 2012.

[12] Vrhovni sud RH, broj Revr-213/12 od 6. studenoga 2012.

[13] Vrhovni sud RH, broj Revr-67/12 od 29. svibnja 2012.

vremena, pravo na isplatu otpremnine, pravo ostanka u radnom odnosu te obveza sklapanja novog ugovora o radu.

O tome kako u praksi izgledaju te ugovorne odredbe govore sljedeće sudske odluke:

1. Stranke su zaključile ugovor o obvezama, ovlaštenjima i plaći direktora (menadžerski ugovor – u daljnjem tekstu: Ugovor). Prema tom Ugovoru tužitelju (kao direktoru društva) pripadala je osnovna netto plaća u visini peterostruke prosječne netto plaće isplaćene u društvu u tekućem mjesecu (čl. 5.). U slučaju kada raskid Ugovora traži dioničko društvo ili u slučaju razrješenja direktora društva prije isteka mandata pripada mu plaća po ugovoru i neprekinuti tijek radnog odnosa još najmanje šest mjeseci, ako mu protekom tog roka definitivno prestaje radni odnos kod poslodavca (čl. 12.). Ako do razrješenja mandata, odnosno prestanka radnog odnosa direktora društva dođe ne njegovom krivnjom pripada mu otpremnina u iznosu od 12 mjesečnih plaća posljednjeg mjeseca (čl. 13.).[14]

2. Da se radi i o menadžerskom ugovoru upućuje i odredba čl. 12. tog Ugovora gdje je navedeno da ako predsjednica Uprave ne bude po isteku mandata za koji se sklapa ugovor ponovno imenovana na tu funkciju, banka će joj ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima u kojoj će joj ponuditi rad na poslovima koji odgovaraju njenoj stručnoj spremi te predsjednica uprave ima pravo izbora, ili prihvatiti ponuđeni ugovor pod izmijenjenim uvjetima ili odbiti sklapanje ugovora i zatražiti isplatu otpremnine te da se ovaj ugovor primjenjuje na određeno vrijeme od pet godina, ali su ugovorne strane suglasne da se ugovor nastavi primjenjivati pod istim uvjetima i za razdoblje svakog novog mandata ako predsjednica uprave bude ponovno imenovana na tu funkciju.[15]

3. Nakon što je opoziv člana uprave konačan jer ga tužitelj nije pobijao pred sudom, opoziv je zakonit sukladno čl. 244. ZTD-a. No, kako je tuženik ugovorom preuzeo obvezu nakon opoziva rasporediti tužitelja na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnom i iskustvu, to tužitelju radni odnos nije prestao.[16]

4. *Da se radi i o menadžerskom ugovoru upućuje i odredba čl. 12. tog Ugovora gdje je navedeno da ako predsjednica Uprave ne bude po isteku mandata za koji se sklapa ugovor ponovno imenovana na tu funkciju, banka će joj ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima u kojoj će joj ponuditi rad na poslovima koji odgovaraju njenoj stručnoj spremi te predsjednica uprave ima pravo izbora, ili prihvatiti ponuđeni ugovor pod izmijenjenim uvjetima ili odbiti sklapanje ugovora i zatražiti isplatu otpremnine te da se ovaj ugovor primjenjuje na određeno vrijeme od pet godina, ali su ugovorne strane suglasne da se ugovor nastavi primjenjivati pod istim uvjetima i za razdoblje svakog novog mandata ako predsjednica uprave bude ponovno imenovana na tu funkciju. Također je ugovoreno da odredbe tog ugovora predstavljaju poslovnu tajnu (čl. 15. ugovora).* [17]

5. Prema odredbi čl. 17. st. 1. menadžerskog ugovora u slučaju raskida ovog ugovora od strane društva, kao posljedica opoziva imenovanja (smijene), pomoćniku direktora pripada otpremnina u visini od 24 mjesečne neto plaće iz čl. 5. istog ugovora (iznos plaće prije plaćanja poreza i doprinosa).[18]

6. Iz odredbe čl. 13.1. prije navedenog ugovora nedvojbeno proizlazi da tužitelju po opozivanju sa dužnosti predsjednika uprave tuženika ne prestaje radni odnos već da u tom slučaju tužitelj ima pravo na sklapanje ugovora o radu za poslove savjetnika uprave tuženika zadržavajući pri tome u prva 24 mjeseca plaću predsjednika uprave tuženika, a nakon toga da ima pravo na plaću koja ne može biti manja od 80% plaće predsjednika uprave tuženika.[19]

3.3. DOPUŠTENOST UGOVARANJA PRAVA NA JEDNOSTRANI RASKID MENADŽERSKOG UGOVORA

I prije 1. siječnja 2010. godine (kada je po prvi put stupila na snagu odredba o neprimjenjivanju odredaba Zakona o radu o prestanku ugovora o radu na menadžere u smislu Zakona o radu), u praksi se ugovarala mogućnost jednostranog raskida ugovora o radu menadžera.

S obzirom na to da je menadžer, u smislu Zakona o radu, tijekom radnog odnosa uživao jednaka prava kao i svaki drugi radnik, odnosno da su se i na njega primjenjivale odredbe o prestanku ugovora o radu, u praksi je bilo aktualno pitanje je li dopušteno ugovoriti pravo poslodavca da jednostranom odlukom okonča radni odnos.

No, sudovi su i tada zaključivali da su takve ugovorne odredbe kojima se daje pravo poslodavcu da jednostrano raskine ugovor o radu zakonite.

O tome govore sljedeće sudske odluke:

1. Na tzv. menadžerski ugovor primjenjuje se Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 33/91., 73/91., 113/93., 3/94., 7/96., 91/96. i 112/99.), pa je dopušteno ugovoriti i jednostrani raskid.

Nakon što je tužitelj opozvan s funkcije direktora i nakon što je Nadzorni odbor tuženika Ugovor raskinuo na način određen čl. 9. istog, a kraj činjenice da Ugovor nije predviđao da će stranke, nakon raskida Ugovora, sklopiti novi ugovor o radu, tužitelju je radni odnos prestao 12. rujna 2004., kako je to određeno u "Raskidu Ugovora o radu broj ... od 31. ožujka 2004.[20]

2. Menadžerski ugovor se ne temelji na odredbama Zakona o radu (Nar. nov., br. 137/04. – pročišćeni tekst; dalje: ZR), već na odredbama ZOO i ima određene značajke ugovora o djelu. Kod zaključenja menadžerskog ugovora pitanja prava i obveza ugovornih stranaka nisu ograničena odredbama ZR, pa je u tom slučaju dopušteno ugovoriti, što je bio i slučaj u konkretnom predmetu, jednostrani raskid. Činjenica da je Gradsko poglavarstvo Grada Križevaca tužiteljicu razriješilo dužnosti direktorice tuženika, zapravo predstavlja jednostrani raskid sklopljenog Ugovora.[21]

3. Kod zaključenja menadžerskog ugovora pitanja prava i obveza ugovornih stranaka nisu ograničena odredbama ZR. Kako se dakle, na tzv. menadžerski ugovor primjenjuje ZOO takvim ugovorom dopušteno je ugovoriti i jednostrani raskid. Zbog toga su sudovi pravilno ocijenili da nisu ništave odredbe čl. 12. točka 2. i 3. spornog ugovora o radu managera u dijelu kojim je ugovoren jednostrani raskid.[22]

Iako ta stajališta mogu biti izložena ozbiljnijoj kritici u okolnostima kad nema posebne zakonske odredbe kojom bi se uskraćivala sudska zaštita prava utemeljenih na

[14] Vrhovni sud RH, broj Rev-970/99 od 15. ožujka 2000.
[15] Vrhovni sud RH, broj Revr-459/09 od 19. svibnja 2010.
[16] Županijski sud u Zagrebu, broj Gžr-324/13 od 18. veljače 2014.
[17] Vrhovni sud RH, broj Revr-453/09 od 19. svibnja 2009.
[18] Vrhovni sud RH, broj Revr-67/12 od 29. svibnja 2012.
[19] Vrhovni sud RH, broj Revr-795/13 od 4. veljače 2014.
[20] Vrhovni sud RH, broj Revr-684/07 od 13. lipnja 2008.
[21] Vrhovni sud RH, broj Revr-694/11 od 21. prosinca 2011.
[22] Vrhovni sud RH, broj Revr-219/10 od 16. ožujka 2011.

Zakona o radu za slučaj da menadžeru kao radniku jednostranim aktom poslodavca prestaje ugovor o radu, a posebno u svjetlu prakse Suda EU-a[23], danas kada se na menadžere, u smislu Zakona o radu, ne primjenjuju odredbe o prestanku ugovora o radu, to je stajalište lakše „braniti".

No, bitno je da se i ovoj kategoriji radnika osigura sudska zaštita njihovih prava utemeljenih na ugovoru o radu. To se može ostvariti kroz primjenu ZOO-a, ZTD-a, Zakona o ustanovama... O tome će još biti govora u dijelu kojim se analizira prestanak ugovora o radu nakon opoziva menadžera.

3.4. SUDBINA UGOVORA O RADU NAKON OPOZIVA MENADŽERA

Sudskih odluka u kojima bi se (u načelu) zauzelo pravno shvaćanje o načinima prestanka ugovora o radu menadžera u smislu Zakona o radu nakon 1. siječnja 2010. godine, još uvijek nema.

No, u praksi se mogu pronaći odluke kojima se razjašnjava odnos menadžera u smislu Zakona o radu, s jedne strane, i trgovačkog društva s kojim je u radnom odnosu, s druge strane, i to nakon opoziva sa funkcije na temelju kojeg ima status menadžera u smislu Zakona o radu.

Naime, iako bi ugovor o radu menadžera u smislu Zakona o radu, u pravilu, trebao prestati istekom razdoblja na koje je sklopljen, često prestanku ugovora o radu prethodi opoziv imenovanja menadžera, a nakon toga uslijedi i odluka o prestanku ugovora o radu.

Mogućnost opoziva uređuje i sam ZTD. Prema odredbi čl. 244. st. 2. ZTD-a, nadzorni odbor može opozvati svoju odluku o imenovanju člana uprave ili njezina predsjednika kada za to postoje važni razlozi. Važnim se razlogom smatra gruba povreda dužnosti, nesposobnost za uredno obavljanje poslova društva ili izglasavanje nepovjerenja u glavnoj skupštini društva. Opoziv je valjan dok se njegova nevaljanost ne utvrdi sudskom odlukom. Opozivom menadžera ne dira se u odredbe ugovora koji su oni sklopili s društvom.

Dakle, iz navedenoga se može zaključiti da i sam ZTD upozorava da se ugovor koji je član ili predsjednik uprave sklopio s trgovačkim društvom treba posebno rješavati, odvojeno od postupka opoziva tog menadžera.

Sudske odluke koje su trenutačno dostupne na pravnim portalima odnose se na opozive i otkaze ugovora o radu prije 1. siječnja 2010. godine, **primjerice**:

1. Postojanje važnog razloga za opoziv sporne odluke Nadzornog odbora tuženika o imenovanju tužitelja na mjesto direktora u odluci o opozivu se obrazlaže navodima „da se tužitelj opoziva zbog teške povrede radne dužnosti, neprovođenja odluka Nadzornog odbora, propusta u organizaciji Društva koje Društvu nanose veliku štetu i gubitak, a rezultat su njegove grube nepažnje, kao i drugih kršenja zakonskih propisa koji su rezultat vrlo teške poslovne situacije u kojoj se Društvo našlo.

Tim navodima izneseni su općeniti razlozi iz navedene zakonske odredbe i odredbe čl. 5. st. 2. Ugovora o radu menadžera, bez navođenja konkretnih povreda radnih dužnosti tužitelja, a pozvan od strane prvostupanjskog suda da te povrede navede i dostavi dokaze na temelju kojih bi se moglo utvrditi koje odluke Nadzornog odbora tuženik nije proveo, te za koje bi propuste u organizaciji društva koji bi rezultirali nanošenju štete i gubitak društvu, i u čemu se očituje ta šteta i koje je to druge propise tužitelj prekršio što bi dovelo do teške poslovne situacije u kojoj se društvo našlo tuženik je tek u podnesku od 20. siječnja 2010. naveo da tužitelj nije u skladu s odredbom čl. 2. toč. 3. Ugovora o radu menadžera dostavio Nadzornom odboru tuženika godišnji program rada i da je to „pokazatelj tužiteljevog grubog propusta odnosno grube nepažnje.

U zapisniku sa sjednice Nadzornog odbora na kojoj je donesena oduka o opozivu, a i u obrazloženju te odluke, navedena činjenica se niti ne spominje, a, sukladno zaključivanju prvostupanjskog suda tuženik nije dokazao niti dokazivao da je upravo to bio razlog za donošenje odluke o opozivu.

Stoga je drugostupanjski sud pogrešno primijenio materijalno pravo kada je zahtjev za utvrđenje nezakonitosti opoziva ocijenio neosnovanim.

Drugostupanjski sud je pogrešno primijenio materijalno pravo i kad je ocijenio neosnovanim zahtjev za utvrđenje nezakonitosti odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužitelju, jer je u toj odluci kao razlog za otkaz ugovora o radu navedena okolnost opoziva tužitelja s funkcije direktora, pa budući da je opoziv nezakonit, to suprotno zaključivanju drugostupanjskog suda tuženik nije imao opravdani razlog za otkaz, a osim toga otkaz je nedopušten i iz razloga navedenih u obrazloženju prvostupanjske presude (nepostupanje tuženika u skladu s odredbama čl. 110. st. 2. i čl. 145. ZR-a).[24]

2. S obzirom da je Odluka Nadzornog odbora tuženice od 13. siječnja 1999. pravomoćnom presudom Trgovačkog suda u Zagrebu utvrđena ništavom – dakle, u cijelosti, ovaj revizijski sud (kao uostalom i prvostupanjski sud) smatra da je rečena Odluka tuženice ništava i glede otkaza ugovora o radu (a ne samo glede menadžerskog ugovora), slijedom čega ista ne proizvodi pravne učinke – pa niti u dijelu u kojem je sadržana odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Dakle, odluke o otkazu nema jer je bila sadržana u Odluci Nadzornog odbora tuženice koja je ništava.

Iz navedenog proizlazi da tužiteljici radni odnos kod tuženice nije prestao, pa je u izloženom kontekstu stajalište drugostupanjskog suda pogrešno.[25]

No, sada je propisano da se na ugovor o radu ne primjenjuju odredbe o prestanku ugovora o radu iz Zakonu o radu pa je upitno može li se prestanak ugovora o radu, nakon opoziva menadžera, razrješavati prema Zakonu o radu.

Pri tome treba ponovno istaknuti da menadžer, u smislu Zakona o radu, koji je u radnom odnosu ima i status menadžera i status radnika.

Zbog toga, nakon što mu prestane status menadžera, poslodavac treba poduzeti i radnje potrebne da menadžeru prestane i ugovor o radu.

Odnosi vezani uz prestanak ugovora o radu menadžera nakon prestanka funkcije na temelju koje je stečen status menadžera u smislu Zakona o radu u svakom slučaju mogu se razrješavati, u pravilu, prema ZOO-u i/ili ZTD-u. To znači da je odlučno što je ugovoreno da će se događati nakon prestanka funkcije menadžera te bi se stranke trebale pridržavati ugovornih odredaba, a ako se ne pridržavaju tih odredaba imaju pravo ostvarivati sudsku zaštitu svojih prava.

Prethodno je već isticano da i nakon opoziva s funkcije menadžer može ostati u radnom odnosu na nekom drugom

[23] Vidi odluku donesenu u predmetu Danosa C-232/09 od 11. listopada 2010.

[24] Vrhovni sud RH, broj Revt-216/11 od 29. siječnja 2014.

[25] Vrhovni sud RH, broj Revr-759/07 od 23. travnja 2008.

radnom mjestu ako je takvo pravo ugovoreno bilo kroz automatski nastavak radnog odnosa ili kroz sklapanje novoga odgovarajućeg ugovora o radu. Ako nije ugovoreno ono prethodno, moguće je da se predvidi i pravo na isplatu nekih novčanih svota kao oblik obeštećenja odnosno zamjene za otpremninu. Jednako tako, moguće je da se ugovorilo da je opoziv razlog za raskid ugovora o radu, a ako ništa nije posebno ugovoreno, moguće je primjenjivati institute ZOO-a o prestanku ugovora.

Ipak, donese li poslodavac odluku o otkazu i ponaša li se kao da je u pitanju otkaz ugovora o radu, može se dogoditi da sudovi priznaju pravo na osporavanje odluke o otkazu, u smislu Zakona o radu, iako je riječ o osobi koja je prema zakonu ovlaštena voditi poslove poslodavca:

U obrazloženju pobijane presude drugostupanjski sud je zauzeo pravno shvaćanje da odluka o razrješenju ravnatelja predstavlja upravni akt, da razriješeni ravnatelj prestaje obavljati te poslove i da je ustanova, odnosno tuženik, u obvezi izabrati vršitelja dužnosti ravnatelja sukladno čl. 44. st. 2. Zakona o ustanovama (Nar. nov., br. 76/93.).

Zato je tuženik, kao poslodavac u obvezi tužitelju ponuditi sklapanje ugovora sukladno preuzetim obvezama iz čl. 7. ugovora o radu, dakle, omogućiti mu da obavlja poslove kako je to definirano spomenutim člankom 7. ugovora o radu kojeg su stranke sklopile 19. svibnja 2006., a da bi tužitelj u slučaju da mu tuženik ne omogući obavljanje poslova sukladno preuzetim obvezama mogao od suda tražiti ispunjenje obveze koje proizlaze iz ugovora o radu kojeg su stranke sklopile 19. svibnja 2006.

Također je ocijenio da je tužiteljev status izjednačen sa statusom menadžera u trgovačkom društvu pa da je nedopustivo tužiteljev menadžerski ugovor o radu podvesti pod ugovor o radu.

...

Predmet spora u ovom postupku jest zahtjev tužitelja za utvrđenje nedopuštenosti tuženikove odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika od 2. srpnja 2010. i tuženikove odluke od 11. kolovoza 2010. kojom je odbijen tužiteljev zahtjev za zaštitu prava.

...

Prema ocjeni revizijskog suda tužitelj u reviziji osnovano ističe da je drugostupanjski sud pogrešno ocijenio da tužitelj nema pravo u sudskom postupku pred stvarno i mjesno nadležnim općinskim sudom zahtijevati utvrđenje nedopuštenosti tuženikove odluke o otkazu ugovora o radu, kao i odluke kojom je odbijen tužiteljev zahtjev za zaštitu prava jer je tužitelju radni odnos kod tuženika prestao na temelju upravnog akta, tj. rješenja Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske klasa: UP/I-602-03/10-04/00001 od 18. siječnja 2010. kojim je tužitelj razriješen dužnosti ravnatelja kod tuženika s danom 18. siječnja 2010.

Budući da u ovoj pravnoj stvari nije sporno da je tuženik 2. srpnja 2010. donio odluku o otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, odnosno tužitelja te potom i odluku kojom je odbio kao neosnovan tužiteljev zahtjev za zaštitu prava podnesen protiv odluke o otkazu ugovora o radu, prema pravnom shvaćanju revizijskog suda tužitelj ima pravo u sudskom postupku pred stvarno i mjesno nadležnim općinskim sudom voditi parnični postupak radi utvrđenja nedopuštenosti tuženikove odluke o otkazu ugovora o radu u smislu mjerodavnih odredbi čl. 129. ZR te čl. 107. st. 1. točka 3. ZR neovisno o tome što je rješenjem nadležnog tijela, donesenim na temelju čl. 44. st. 2. točke 3. i 4. ZU, protiv kojeg je pokrenut upravni spor, razriješen dužnosti ravnatelja kod tuženika.[26]

O jednoj situaciji nastaloj nakon 1. siječnja 2010. i kada je ugovorena mogućnost nastavka radnog odnosa govori sljedeća odluka:

Nije sporno da je nadzorni odbor tuženika opozvao tužitelja kao člana uprave društva u svibnju 2012. i da tužitelj od tada nije bio na funkciji člana uprave društva, međutim, tuženik nije istodobno otkazao i tužiteljev ugovor o radu pa je on i nadalje bio u radnom odnosu. Zbog toga je tuženik bezuspješno pokušao sporazumno raskinuti postojeći ugovor o radu i u tom je smislu tužitelju ponudio novi ugovor o radu sa zahtjevom da se o tome izjasni najkasnije do 31. listopada 2012. (list 56. spisa).

Prema tome, dok je još egzistirao ugovor o radu koji ni na koji način nije bio otkazan, tužitelj je sam otkazao ugovor o radu dopisom od 31. listopada 2012. koji je uputio tuženiku i u kojem je izrijekom naveo - da otkazuje ugovor s danom 31. listopada 2012. i potom izjavio da, nakon što je otkazao navedeni ugovor, nije u mogućnosti prihvatiti ponuđeni novi ugovor o radu. Tužitelj je na takav način, kako su to izrijekom i pravilno zaključili nižestupanjski sudovi, sam otkazao ugovor o radu i to prije nego li je protekao rok za izjašnjenje o ponudi za sklapanje novog ugovora o radu.

Odredbom članka 119. stavak 1. ZR-a propisano je da radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Dakle, prema citiranoj odredbi poslodavac ima obvezu isplatiti radniku otpremninu ako su kumulativno ispunjeni uvjeti: da ugovor o radu otkazuje poslodavac, da razlog otkaza ugovora o radu nije skrivljeno ponašanje radnika i da je radnik kod poslodavca bio u radnom odnosu najmanje dvije godine neprekidno.

Slijedom toga, osnovano revident ukazuje na pogrešnu primjenu materijalnog prava glede utužene otpremnine i to zato jer je tužitelj sam otkazao ugovor o radu pa ga u tom slučaju ne pripada pravo na otpremninu jer to pravo pripada radnika samo onda kada mu poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Istina, u ovom je slučaju pravo na otpremninu posebno određeno još i u članku 20. stavak 1. Ugovora, ali također samo u slučaju otkaza od strane društva (tuženika).

Naime, člankom 20. stavkom 1. Ugovora određeno je da u slučaju otkaza ovog ugovora, a pod uvjetom da član uprave društva u roku od 8 dana od dana ponude novog ugovora, ne prihvati ponuđeni ugovor o radu s društvom, član uprave društva ima pravo na otpremninu koja je jednaka svoti od 12 mjesečnih plaća. Izračun otpremnine temelji se na plaći koju je član uprave primao u mjesecu koji je prethodio onome mjesecu u kojem je otkazan ugovor. U opisanom slučaju radni odnos prestaje (članak 20. stavak 4. Ugovora).

Iz teksta navedenog članka: „u slučaju otkaza ovog ugovora, a pod uvjetom da član uprave društva u roku od 8 dana od dana ponude novog ugovora, ne prihvati ponuđeni ugovor o radu s društvom" jasno proizlazi da se radi o otkazivanju od strane društva (otkaz se povezuje s ponuđenim ugovorom), u kojem slučaju tužitelj ima pravo na otpremninu.

[26] Vrhovni sud RH, broj Revr-1822/15 od 24. veljače 2016.

Prema tome, članak 20. Ugovora ne uređuje situaciju kada otkaz daje član društva (ovdje tužitelj) nego kada ugovor otkazuje društvo (ovdje tuženik).

Također je potrebno istaknuti da u konkretnom slučaju nije moguće primijeniti povoljnije pravo. To iz razloga jer odredba članka 119. stavak 1. ZR-a ne propisuje ostvarivanje prava radnika na otpremninu ako radni odnos otkazuje sam radnik, niti Ugovor u članku 20. stavak 1. ne uređuje situaciju u kojoj bi član uprave društva (ovdje tužitelj) imao pravo na otpremninu u slučaju kada on sam otkazuje, već samo onda kada otkazuje društvo.

U tom su smislu revizijski navodi osnovani pa je na temelju odredbe iz članka 395. stavak 1. ZPP-a valjalo djelomično preinačiti pobijanu presudu i odlučiti kao u izreci.

Kako je u konkretnom slučaju odredbom iz članka 19. Ugovora između stranaka ugovoreno da tužitelja pripada pravo na otkazni rok u trajanju od šest mjeseci i to neovisno od načina otkazivanja, to su nižestupanjski sudovi pravilno primijenili materijalno pravo kad su zaključili da tužitelj ima pravo na ugovoreni otkazni rok i da ga za to razdoblje pripada naknada plaće.

Iz tih je razloga u tom dijelu, na temelju odredbe iz članka 393. ZPP-a, reviziju valjalo odbiti kao neosnovanu.[27]

Vezano uz navedenu odluku treba istaknuti da njome nije razriješeno pitanje načina prestanka ugovora o radu menadžera kada je prestanak inicirao poslodavac. Naime, ovdje su sudovi zaključili da je sam menadžer dao otkaz ugovora o radu.

3.5. MENADŽER KAO RADNIK U SVJETLU PRAKSE SUDA EU-a

Vezano uz ovu temu pojma radnika, a imajući u vidu prethodno izložene odluke Suda EU-a u kojima se izjašnjava o pojmu „radnik", potrebno je raspraviti dvojbu je li odredba iz Zakona o radu prema kojoj niti jedan menadžer, u smislu Zakona o radu, pa čak i kada je u radnom odnosu, nema prava, uključujući i pravo na sudsku zaštitu vezanu uz prestanak ugovora o radu, na način i u opsegu koji pripada svim drugim radnicima, u skladu s pravnom stečevinom EU-a na području definicije pojma „radnik".

Naime, kako to proizlazi iz prethodno izloženoga, Sud EU-a smatra da (čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje podrazumijeva da se prilikom izračunavanja broja zaposlenih radnika mora uzeti u obzir i član uprave društva kapitala koji svoju djelatnost obavlja prema uputama i uz nadzor drugog organa tog društva, kao protučinidbu za tu djelatnost prima naknadu i sâm nema nikakve udjele u spomenutom društvu. Zatim, pojam „radnik" (u smislu Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem poduzeća za privremeno zapošljavanje) obuhvaća svaku osobu koja obavlja rad, odnosno tijekom određenog razdoblja obavlja posao u korist druge osobe i prema njezinim uputama, za koji u zamjenu dobiva naknadu, i koja je po toj osnovi zaštićena u odnosnoj državi članici neovisno o pravnoj kvalifikaciji njezina radnog odnosa u nacionalnom pravu, naravi pravnog odnosa između tih dviju osoba i obliku te veze.

No, ono što je isto važno jest da kod tumačenja pojma „radnik" iz čl. 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, a kojim se osigurava sloboda kretanja radnika, Sud EU-a uvijek ističe da je temeljna značajka radnog odnosa okolnost da neka osoba tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu, pri čemu postoji odnos subordinacije.

Ugovor o funkcioniranju Europske unije dio je primarnog zakonodavstva EU-a i kao takav ima izravni učinak u hrvatski pravni sustav. To znači da pojam „radnik" u Republici Hrvatskoj treba biti tumačen kako ga tumači Sud EU-a kada primjenjuje čl. 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

S druge strane, u svjetlu izloženih odluka Suda EU-a kojima se tumače pojedine direktive za čiju je primjenu bitna prethodna definicija pojma „radnik", može se, u načelu, primijetiti da iz tih odluka ne proizlazi da *a priori* nije dopušteno ne priznavati status radnika i/ili zaštitu od otkazivanja osobama koje su menadžeri u skladu s čl. 4. st. 4. Zakona o radu.

No, jednako tako, priroda odnosa prema nacionalnom pravu nema nikakve posljedice na to je li netko radnik za potrebe prava EU-a.

Dakle, kada bi se pojavilo pitanje primjene prava i obveza koje proizlaze iz prava EU-a koje obvezuje RH, a o kojima se izjasnio Sud EU-a, moglo bi se zaključiti da i menadžere u smislu Zakona o radu koji osobno obavljaju rad u korist druge osobe i prema njezinim uputama za čiji rad dobivaju u zamjenu naknadu, pri čemu postoji i odnos subordinacije, trebalo bi smatrati radnicima. Dakle, svakako bi ih trebalo ubrojiti u broj koji je relevantan za primjenu pravila vezanih uz kolektivno otkazivanje i te bi osobe morale uživati zaštitu od diskriminacije kao i drugi radnici i sl.

I u drugim spornim situacijama, u svakom konkretnom slučaju, trebalo bi primjenom prakse Suda EU-a zaključivati je li netko radnik za potrebe prava EU-a.

To znači da i onda kada neka osoba prema našem zakonodavnom okviru ne predstavlja radnika, ali bi se primjenom kriterija vezanih uz čl. 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije mogla smatrati radnikom, u slučaju da je toj osobi potrebno priznati neko pravo EU-a, tu bi osobu trebalo tretirati kao radnika i pred našim sudovima.

To osobito znači da bi i trudnim menadžericama koje ispunjavaju uvjete da se smatraju radnicama u skladu s kriterijima Suda EU-a trebalo priznati zaštitu od otkazivanja kada je otkaz povezan sa stanjem trudnoće.

4. PRIPRAVNICI I OSOBE NA STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA KAO RADNICI PREMA ZAKONU O RADU

Prema odredbi čl. 55. Zakona o radu osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik), a ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Nadalje, prema odredbi čl. 59. Zakona o radu ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad

[27] Vrhovni sud RH, broj Revr-983/16 od 20. rujna 2016.

na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati najdulje koliko traje pripravnički staž. Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredaba o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu

Dakle, prema odredbama Zakona o radu, s obzirom na to da se na osobe koje se nalaze na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa ne primjenjuju odredbe (svih) zakona koje uređuju sklapanje ugovora o radu, plaću i naknadu plaće te prestanak ugovora o radu, te osobe ne predstavljaju radnike u smislu Zakona o radu. Naime, radnik u smislu Zakona o radu je osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca, a osoba na stručnom osposobljavanju nije osoba koja je u radnom odnosu.

No, ovdje prije svega treba istaknuti da u svjetlu prakse Suda EU-a pravna priroda radnog odnosa prema nacionalnom pravu ne može imati nikakav utjecaj na status radnika u smislu prava Unije.

Nadalje, iz ustaljene sudske prakse Suda EU-a proizlazi da pojam radnika u pravu Unije obuhvaća i osobe koje obavljaju pripravnički staž ili sudjeluju u stručnom osposobljavanju za neko zanimanje koje se može smatrati praktičnom pripremom povezanom sa stvarnim obavljanjem predmetnog zanimanja. Uvjet je da se tijekom tog razdoblja u korist i prema uputama poslodavca obavlja stvarna i prava djelatnost u svojstvu zaposlene osobe (da nije riječ o obavljanju djelatnosti tako malog razmjera da ju se može smatrati isključivo marginalnom i dopunskom). Pri tome produktivnost te osobe i cjelovitost obavljanja zadataka nisu odlučni kao niti broj odrađenih sati i visina naknade.

Jednako tako, iz sudske prakse Suda EU-a također proizlazi da ni pravni okvir radnog odnosa u nacionalnom pravu u sklopu kojeg se obavlja strukovno osposobljavanje ili pripravništvo ni izvor sredstava namijenjenih isplaćivanju naknade i financiranje te naknade putem državnih potpora ne može utjecati na to smatra li se neka osoba radnikom ili ne[28].

To se ističe jer ako osoba tijekom određenog vremena obavlja poslove u korist druge osobe i pod njezinim vodstvom, u zamjenu za što prima naknadu, u smislu prava EU-a riječ je radniku.

Zbog navedenoga, kada je riječ o primjeni prava EU-a, i osobu na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa treba promatrati kroz primjenu navedenih kriterija koje je postavio Sud EU-a.

Samo ako bismo zaključili da osoba na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa obavlja isključivo marginalne i dopunske poslove, ona bi mogla biti *a priori* isključena iz primjene pojma radnik, kako ga tumači Sud EU-a kada tumači pravo EU-a. **Drugi slučaj** kada bi se moglo zaključiti da **nije riječ o radniku** bila bi situacija kada bi se u konkretnom slučaju, s obzirom na sve okolnosti, zaključilo da **nedostaje neki od sljedećih elemenata**: da osoba na stručnom osposobljavanju (osobno) obavlja poslove u korist druge osobe i pod njezinim vodstvom, te uz primanje naknade u zamjenu za obavljanje poslova.

[28] Sud EU-a je u predmetu C-229/14 izrazio pravno shvaćanje da (čl. 1. st. 1. t. (a) Direktive 98/59 treba tumačiti tako da osobu koja obavlja praktičnu djelatnost u nekom poduzeću u obliku pripravništva, a da pritom ne prima naknadu od svojeg poslodavca, ali kojoj javno tijelo nadležno za promicanje zapošljavanja isplaćuje financijsku potporu za tu djelatnost, koju to tijelo priznaje u svrhu stjecanja ili produbljivanja znanja ili završavanja strukovnog osposobljavanja – treba smatrati radnikom u smislu te odredbe.

Dakle, okolnost da javno tijelo nadležno za promicanje zapošljavanja (konkretno HZZ) isplaćuje financijsku potporu ne znači samo po sebi da nije ispunjena pretpostavka „primanja naknade u zamjenu za obavljanje posla".

OBVEZNO PRAVO

Pravne posljedice dužnikova zakašnjenja i neispunjenja ugovorne novčane obveze

Mr. sc. Đurđa BIĆANIĆ, dipl. iur.
UDK 347.7

Autorica u članku obrađuje temu pravne posljedice dužnikova zakašnjenja i neispunjenja ugovorne novčane obveze iz trgovačkih ugovora[1] prema Zakonu o obveznim odnosima i ugovora između poduzetnika te između poduzetnika i osoba javnog prava prema Zakonu o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi, jer navedena vrsta ugovornih odnosa i poslovnih transakcija ima i najveći utjecaj na gospodarstvo.

Svrha je članka skrenuti pozornost na važnost veće discipline u plaćanju i izvršavanju preuzetih ugovornih novčanih obveza radi izbjegavanja negativnih posljedica zakašnjenja i neispunjenja.

1. UVOD

Novčane obveze su u Zakonu o obveznim odnosima[2] regulirane kao zasebna vrsta obveze, radi obilježja po kojima se razlikuju od drugih vrsta obveza. To su obveze kojima činidba novac, a ispunjavaju se plaćanjem određenog broja novčanih jedinica na koji glasi obveza, osim kad

[1] Trgovački ugovori su ugovori koje sklapaju trgovci među sobom u obavljanju djelatnosti koje čine predmet poslovanja barem jednoga od njih ili su u vezi s obavljanjem tih djelatnosti. ZOO, čl. 14. st. 2.

[2] Nar. nov., br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15. i 29/18., dalje: ZOO.