Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
NILSA WAHLA
izneseno 22. svibnja 2014.[1]

Predmet C-221/13

Teresa Mascellani
protiv
Ministero della Giustizia

(Zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Tribunale ordinario di Trento (Italija))

„Socijalna politika – Direktiva 97/81/EZ – Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Pretvaranje ugovora o radu s nepunim radnim vremenom u ugovor o radu s punim radnim vremenom protiv volje radnika“

1. Je li u skladu s Direktivom 97/81/EZ[2] to da države članice donose propise kojima se poslodavcu omogućuje da jednostrano mijenja radni odnos, čime se protivno željama radnika rad s nepunim radnim vremenom mijenja u rad s punim radnim vremenom? To je u biti pitanje koje je u ovom slučaju postavljeno Sudu.

I – **Pravni okvir**

A – *Zakonodavstvo EU*

2. Direktiva 97/81 u pravo Europske unije uključuje Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum). Tekst Okvirnog sporazuma nalazi se u Prilogu Direktivi 97/81.

3. Kao što je istaknuto u petoj uvodnoj izjavi preambule Direktive 97/81, zaključci Europskog vijeća iz Essena naglasili su potrebu da se poduzmu mjere za poticanje zapošljavanja i jednakih mogućnosti za žene i muškarce kao i mjere za povećanje intenziteta rasta zapošljavanja, posebno uvođenjem fleksibilnije organizacije posla koja ispunjava i želje radnika i zahtjeve konkurentnosti.

4. Uvodna izjava 11. preambule Direktive 97/81 navodi:

„[…] stranke potpisnice željele sklopiti Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom u kojem bi bila navedena opća načela i minimalni zahtjevi za rad s nepunim radnim vremenom; […] iskazale želju da uspostave opći okvir za uklanjanje diskriminacije radnika koji rade nepuno radno vrijeme i doprinesu razvoju mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom na temelju koji je prihvatljiv i za poslodavce i za radnike.“

1 — Jezik izvornika: engleski

2 — Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998, L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.)

5. Druga uvodna izjava preambule Okvirnog sporazuma navodi:

„Poštujući različitost situacija u državama članicama i priznajući da je rad s nepunim radnim vremenom značajka zapošljavanja u određenim sektorima i djelatnostima, ovaj Sporazum propisuje opća načela i minimalne uvjete koji se odnose na rad s nepunim radnim vremenom. Sporazum je odraz želje socijalnih partnera da uspostave opći okvir za uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom i doprinesu razvoju mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom na temelju koji je prihvatljiv za poslodavce i radnike."

6. Prema točki 5. Općih razmatranja Okvirnog sporazuma, stranke potpisnice tog sporazuma daju važnost mjerama koje bi muškarcima i ženama olakšale pristup radu s nepunim radnim vremenom kako bi se pripremili za mirovinu, pomirili poslovni i obiteljski život i iskoristili mogućnosti za obrazovanje i osposobljavanje radi poboljšanja svojih vještina i mogućnosti za razvoj karijere, u korist poslodavaca i radnika i na način koji bi potaknuo razvoj poduzetništva.

7. Članak 1. Okvirnog sporazuma („Svrha") navodi:

„Svrha je ovog Okvirnog sporazuma:

(a) omogućiti uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom i poboljšati kvalitetu rada s nepunim radnim vremenom;

(b) olakšati razvoj rada s nepunim radnim vremenom na dobrovoljnoj osnovi i pridonijeti fleksibilnoj organizaciji radnog vremena, vodeći računa o potrebama poslodavaca i radnika."

8. Članak 3. stavak 2. Okvirnog sporazuma („Definicije") određuje pojam „usporedivi radnik s punim radnim vremenom". Taj pojam označava radnika s punim radnim vremenom u istom poduzeću, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju duljinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti. Članak 3. stavak 2. dalje navodi da ako u istom poduzeću nema usporedivog radnika s punim radnim vremenom, usporedba se provodi pozivanjem na primjenjivi kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivoga kolektivnog ugovora, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom.

9. Članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma („Načelo nediskriminacije") glasi:

„Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima."

10. Članak 5. Okvirnog sporazuma („Mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom") predviđa:

„1. U okviru članka 1. ovog Sporazuma i načela nediskriminacije između radnika s nepunim radnim vremenom i radnika s punim radnim vremenom:

(a) države članice bi nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, trebale utvrditi i preispitati prepreke pravne ili administrativne prirode koje bi mogle ograničiti mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom i, ako je to primjereno, ukloniti ih;

(b) socijalni partneri bi, djelujući u svojem području nadležnosti i putem postupaka predviđenih u kolektivnim sporazumima, trebali utvrditi i preispitati prepreke koje bi mogle ograničiti mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom i, ako je to primjereno, ukloniti ih.

2. Radnikovo odbijanje da prijeđe s punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme ili obrnuto ne bi samo po sebi trebalo predstavljati opravdan razlog za prekid radnog odnosa, ne dovodeći u pitanje mogućnost prekida radnog odnosa u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i praksom, iz drugih razloga koji mogu proizaći iz načela postupanja poduzeća o kojem je riječ.

3. Poslodavci bi trebali što je više moguće uzimati u obzir:

(a) zahtjeve radnika za prelazak s punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme, koje se pojavilo kao mogućnost u poduzeću;

[…]

(d) mjere koje olakšavaju pristup radu s nepunim radnim vremenom na svim razinama poduzeća, uključujući kvalificirani rad i rukovodeća mjesta i, gdje je to primjereno, koje olakšavaju pristup radnika s nepunim radnim vremenom strukovnom osposobljavanju radi povećavanja mogućnosti za razvoj karijere i profesionalne mobilnosti;

[…]“

11. Članak 6. Okvirnog sporazuma („Odredbe o provedbi“) postavlja određena pravila. Prema članku 6. stavku 1. države članice mogu uvesti povoljnije odredbe od onih koje su predviđene Okvirnim sporazumom. Nadalje, prema članku 6. stavku 2.:

„Provedba odredbi ovog Sporazuma ne predstavlja opravdan razlog za smanjenje opće razine zaštite radnika na području uređenom ovim Sporazumom. To ne dovodi u pitanje pravo država članica i/ili socijalnih partnera da razviju različite zakonodavne, pravne ili ugovorne odredbe, vodeći računa o promjeni okolnosti, te ne dovodi u pitanje primjenu članka 5. stavka 1., ako se poštuje načelo nediskriminacije iz članka 4. stavka 1.“

B – *Talijansko zakonodavstvo*

12. Prema članku 16. talijanskog Zakona br. 183 od 4. studenoga 2010.[3] (u daljnjem tekstu: Zakon br. 183/2010), određena tijela javne vlasti mogu prilikom prve primjene pravila usvojenih temeljem Zakonodavne uredbe br. 112 od 25. lipnja 2008. (u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 112/2008)[4] ponovno ocijeniti odluke kojima se odobrava pretvaranje radnih odnosa s punim radnim vremenom u radne odnose s nepunim radnim vremenom kada su te odluke donesene prije stupanja na snagu Zakonodavne uredbe br. 112/2008. Ponovna ocjena mora se provesti u roku od 180 dana od stupanja na snagu članka 16. Zakona br. 183/2010 te podlijegati načelima poštenja i dobre vjere.

13. Talijanski Odjel za javnu službu izdao je ministarsku okružnicu koja sadrži upute za primjenu, između ostalog, članka 16. Zakona br. 183/2010.[5] Prema navedenoj okružnici opravdanje za tu odredbu je u strogim proračunskim ograničenjima koja se primjenjuju u okolnostima globalne financijske krize. Okružnica također navodi da se jednostrana ovlast poslodavaca u javnom sektoru da radniku nalože povratak na rad u punom radnom vremenu smatra iznimkom i mora se provesti u rokovima navedenima u točki 12. ove presude.

3 — GURI br. 262 od 9. studenoga 2010., Redovni prilog br. 243

4 — Vidjeti članak 73. Zakonodavne uredbe br. 112 od 25. lipnja 2008. (GURI br. 147 od 25. lipnja 2008., Redovni prilog br. 152/L), pretvorene u Zakon br. 133 od 6. kolovoza 2008. (GURI br. 195 od 21. kolovoza 2008., Redovni prilog br. 196)

5 — Okružnica br. 9/2011 od 30. lipnja 2011.

14. Tumačenje članka 16. Zakona br. 183/2010, kako je navedeno u ministarskoj okružnici, naknadno je potvrdio Corte Costituzionale (Ustavni sud) (Italija). [6]

II – **Činjenično stanje, postupak i postavljena pitanja**

15. T. Mascellani je službenica talijanskog ministarstva pravosuđa i radi na sudu koji je uputio zahtjev. Od 28. kolovoza 2000. radila je s nepunim radnim vremenom sukladno tjednom rasporedu prema kojem se 50% redovnih radnih sati raspoređuje na tri dana u tjednu (u daljnjem tekstu: vertikalni radni odnos s nepunim radnim vremenom).

16. Slijedom stupanja na snagu Zakona br. 183/2010, ministarstvo pravosuđa, djelujući posredstvom upravitelja sudske uprave suda u Trentu, donijelo je Odluku br. 20384 od 8. veljače 2011. i Odluku br. 1882 od 21. ožujka 2011. (u daljnjem tekstu: pobijane odluke). Pobijanim odlukama jednostrano su ponovno ocijenjeni i opozvani uvjeti rada s nepunim radnim vremenom T. Mascellani sukladno članku 16. Zakona br. 183/2010 te je ona upućena na rad s punim radnim vremenom, na temelju rasporeda ukupnih radnih sati tijekom 6 dana u tjednu, počevši od 1. travnja 2011.

17. T. Mascellani je prigovarajući protiv izmjene svojeg ugovora o radu podnijela tužbu odjelu za radne sporove suda koji je uputio zahtjev, kojom traži poništenje spornih odluka te utvrđenje da se njezin radni odnos s nepunim radnim vremenom ne može pretvoriti u radni odnos s punim radnim vremenom protivno njezinoj volji. Navela je kako ta promjena nije u skladu s Direktivom 97/81.

18. Prema navodima T. Mascellani, rad s nepunim radnim vremenom omogućio joj je da svoje vrijeme iskoristi za skrbljenje za obitelj i stručno usavršavanje. Upisana je u popis odvjetnika u Trentu, završila je specijalistički pravni studij te se upisala i na trogodišnji studij za instruktora za obuku na radnom mjestu na Sveučilištu u Padovi. Rad s nepunim radnim vremenom omogućio je T. Mascellani i da pomaže svojem jedinom preživjelom roditelju, koji sada ima više od 90 godina te živi s njom i nema drugih srodnika koji žive u blizini.

19. Ministarstvo pravosuđa protivi se tužbi koju je podnijela T. Mascellani. Navodi da prema članku 16. Zakona br. 183/2010 ministarstvo može dokinuti radni odnos s nepunim radnim vremenom, čak i protivno željama radnika. Prema ministarstvu Direktiva 97/81 ne sprječava primjenu takve odredbe.

20. Ispitujući dvojbe što se tiče tumačenja Direktive 97/81, sud koji je uputio zahtjev odlučio je prekinuti postupak i postaviti sljedeća prethodna pitanja:

„1. U mjeri u kojoj propisuje da „radnikovo odbijanje da prijeđe s punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme i obrnuto ne bi samo po sebi trebalo predstavljati opravdan razlog za prekid radnog odnosa, ne dovodeći u pitanje mogućnost prekida radnog odnosa u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i praksom, iz drugih razloga koji mogu proizaći iz načela postupanja poduzeća o kojemu je riječ“, treba li se članak 5. stavak 2. [Okvirnog sporazuma] tumačiti na način da znači da se u zakonodavstva država članica ne može unijeti odredba temeljem koje bi poslodavci mogli pretvoriti radni odnos s nepunim radnim vremenom u radni odnos s punim radnim vremenom čak i kada radnik ne pristaje na to?

2. Spriječava li [Direktiva 97/81] primjenu odredbe nacionalnog prava (kao što je članak 16. [Zakona br. 183/2010]) prema kojoj poslodavci mogu pretvoriti radni odnos s nepunim radnim vremenom u radni odnos s punim radnim vremenom čak i kada radnik ne pristaje na to?“

6 — Presuda br. 224/2013 od 16. srpnja 2013.; U svojoj presudi Corte Costituzionale je analizirao odnos između te odredbe i članka 5. stavka 2. Okvirnog sporazuma.

21. Pisana očitovanja podnijele su talijanska i češka vlada te Komisija. Tijekom usmene rasprave argumente su izložili T. Mascellani, talijanska vlada i Komisija.

III – **Očitovanja podnesena Sudu**

22. Prema T. Mascellani, članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da poslodavcu onemogućuje — neovisno radi li se o privatnom ili o javnom sektoru — da mijenja radni odnos bez izričitog pristanka radnika. S obzirom na to da je namjena Okvirnog sporazuma sprječavanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom, to bi bilo jedino prihvatljivo tumačenje te odredbe.

23. Talijanska vlada težište stavlja na prijelaznu prirodu članka 16. Zakona br. 183/2010. Primjećuje da su prema sustavu koji se prethodno primjenjivao u javnom sektoru [7] radnici imali gotovo neograničeno pravo ishoditi umanjenje radnih sati. Sadašnji sustav prema Zakonodavnoj uredbi br. 112/2008 ipak nastoji ostvariti pravednu ravnotežu između prava poslodavca, s jedne strane, i prava radnika, s druge. Poslodavac u javnom sektoru sada može odbiti zahtjev za smanjenim radnim satima ako bi prihvaćanje toga zahtjeva moglo, između ostalog, narušiti funkcioniranje javnog tijela. U skladu s time članak 16. Zakona br. 183/2010 uređivao je prelazak iz prethodnog sustava u sustav koji je sada na snazi. Cilj članka 16. Zakona br. 183/2010 je ravnoteža oprečnih interesa poslodavaca i radnika u javnom sektoru. Drugi cilj je da se radnike koji su zatražili da rade s nepunim radnim vremenom u prethodnom sustavu stavi u ravnopravan položaj s onima koji su podnijeli slične zahtjeve u sadašnjem sustavu.

24. Prema talijanskoj vladi članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma ne može se tumačiti na način da zahtijeva da pretvaranje rada s nepunim radnim vremenom u rad s punim radnim vremenom mora nužno biti sporazumno. Ta odredba samo teži ograničavanju mogućnosti otkaza radniku koji ne pristaje na takvu promjenu, ali ne sprječava manje nametljive mjere koje poduzima poslodavac. Nadalje, ta je odredba zaokružena neobvezatnim uvjetima i ne pruža radniku provedivo pravo.

25. Talijanska vlada dalje tvrdi da se Direktiva 97/81 ne može tumačiti na način da općenito zahtijeva da se pristanak radnika mora ishoditi za promjene u radnom vremenu. Nezahtijevanje pristanka ne dovodi do diskriminacije između radnika s punim radnim vremenom i onih s nepunim radnim vremenom prema članku 4. Okvirnog sporazuma niti ograničava mogućnost rada s nepunim radnim vremenom. Zaista, prema članku 1. točki (b) sporazuma, talijanska vlada primjećuje da se samo prelazak s rada s punim radnim vremenom na nepuno radno vrijeme može poduzeti na dobrovoljnoj osnovi, s obzirom na to da takav prelazak uključuje ekonomski gubitak za radnika.

26. Prema viđenju češke vlade, radni odnos koji je prethodno temeljen na nepunom radnom vremenu poslodavac ne može jednostrano izmijeniti protivno volji radnika. Takvo postupanje kočilo bi razvoj rada s nepunim radnim vremenom zbog nepoštovanja volje radnika, suprotno cilju Okvirnog sporazuma iz članka 1. točke (b) i navedenom u točki 5. njegovih općih razmatranja. Češka vlada također smatra, suprotno drugom cilju toga sporazuma navedenom u članku 1. točki (a), da takva mogućnost dovodi do neopravdane diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom s obzirom na to da se radnici s punim radnim vremenom ne susreću s tim rizikom. Općenito, ta se vlada poziva na načelo slobode ugovaranja, zabranu prisilnog ili obveznog posla iz članka 5. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima [8] i navodi da zaposlenici u javnom sektoru ne bi trebali uživati veća prava od ostalih.

7 — Prethodno uređeno člankom 1.(58) Zakona br. 662 od 23. prosinca 1996., GURI br. 303 od 28. prosinca 1996., Redovni prilog br. 233

8 — Članak 5. stavak 2. Povelje o temeljnim pravima propisuje da se „*ni od koga [se] ne smije zahtijevati da obavlja prisilni ili obvezni posao*“.

27. Komisija predlaže davanje jedinstvenog odgovora na oba pitanja, primjećuje da su članak 5. stavak 2. i članak 5. stavak 3. točka (a) Okvirnog sporazuma slobodnog izričaja. Nadalje, ona navodi da Okvirni sporazum ne daje radnicima pravo da ostanu u sustavu nepunog radnog vremena. Posebice, članak 5. stavak 2. ne isključuje mogućnost otpuštanja radnika koji odbije prijeći u radni odnos s punim radnim vremenom kada to zahtijevaju načela postupanja odnosnog poduzeća. To potvrđuje i cilj Okvirnog sporazuma kojim se – kao što je navedeno u članku 1. točki (b) – nastoji pridonijeti fleksibilnoj organizaciji radnog vremena, vodeći računa o potrebama i poslodavaca i radnika.

28. Međutim Komisija tvrdi da iz članka 1. točke (b) u vezi s člankom 5. stavkom 2. Okvirnog sporazuma proizlazi da poslodavac mora konzultirati radnika i uzeti u obzir njegove potrebe, procijeniti druge mogućnosti i radniku odobriti razdoblje potrebno za prilagodbu na novi sustav. O otkazu se može razmišljati samo ako je to nužno da se zadovolje načela postupanja odnosnog poduzeća. Prema mišljenju Komisije, s obzirom na to da ne navodi da je otkaz automatska posljedica odbijanja i da zahtijeva da promjena radnog odnosa podliježe načelima poštenja i dobre vjere, talijansko zakonodavstvo je u skladu sa zahtjevima Okvirnog sporazuma.

29. Konačno, upućujući na uvodne izjave 5. i 11. Direktive 97/81, preambulu Okvirnog sporazuma iz priloga, točku 5. Općih razmatranja sporazuma te članke 1., 4. i 5. sporazuma, sud koji je uputio zahtjev smatra da članak 16. Zakona br. 183/2010 nije u skladu s Direktivom 97/81. Prema njegovom mišljenju članak 16. Zakona br. 183/2010 dopušta diskriminaciju radnika s nepunim radnim vremenom koji su, za razliku od radnika s punim radnim vremenom, izloženi riziku mogućnosti promjene njihovih radnih sati. Štoviše, prema sudu koji je uputio zahtjev iz članka 5. stavka 2. Okvirnog sporazuma proizlazi da se radni odnos s nepunim radnim vremenom ne može pretvoriti u radni odnos s punim radnim vremenom (ili obrnuto) ako radnik na to ne pristane. Ako se prekid radnog odnosa prema tom članku smatra nezakonitim, onda radnikovo odbijanje promjene mora biti zakonito i, prema tome, mora se ishoditi njegov pristanak.

IV – **Analiza**

A – *Preoblikovanje postavljenih pitanja*

30. Dva pitanja koja je postavio sud u Trentu jasno su povezana. Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita priječi li članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma poslodavcu da jednostrano radni odnos s nepunim radnim vremenom pretvori u radni odnos s punim radnim vremenom. Drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti traži isto pojašnjenje, ali bez upućivanja na pojedine odredbe Direktive 97/81 Okvirnog sporazuma. Dakle, drugo pitanje zapravo pokriva isti problem kao i prvo, ali se čini i da je supsidijarne prirode, u slučaju da je odgovor na prvo pitanje negativan.

31. Slažem se s Komisijom u tome da bi Sud trebao dati jedinstveni odgovor na oba pitanja. Ipak, u tom procesu, vjerujem – za razliku od Komisije – da bi sudu koji je uputio zahtjev bilo korisno općenitije razmatranje usklađenosti odnosnih propisa s Okvirnim sporazumom, s obzirom na to da je to glavni problem postavljen u drugom pitanju. Učinit ću to u drugom dijelu ovoga mišljenja.

32. Stoga, preoblikovat ću ovo pitanje kako slijedi:

„Sprječava li Direktiva 97/81 – posebno članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma koji joj je priložen – odredbu nacionalnog prava, poput članka 16. Zakona br. 183/2010, temeljem koje poslodavac može pretvoriti radni odnos s nepunim radnim vremenom u radni odnos s punim radnim vremenom bez pristanka radnika?“

B – *Razmatranje preoblikovanog pitanja*

33. Odgovor na to preoblikovano pitanje uključuje zaštitu koja se na odgovarajući način mora pružiti radnicima prema članku 5. stavku 2. Okvirnog sporazuma. Ocijenit ću to promatrajući izričaj, kontekst i svrhu te odredbe.

34. Što se tiče izričaja, odmah ću primijetiti – kao i talijanska vlada i Komisija – da je članak 5. stavak 2. napisan na način da prikriva njegovo glavno značenje.

35. Prvo, čini se da je jezik korišten u članku 5. stavku 2. Okvirnog sporazuma namjerno neodređen. Prema toj odredbi „radnikovo odbijanje da prijeđe s punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme ili obrnuto *ne bi* samo po sebi *trebalo* predstavljati opravdan razlog za prekid radnog odnosa“(kurziv je dodan). S jedne strane, stječe se dojam da prema toj odredbi takvo odbijanje *prima facie* ne opravdava otkaz radniku koji ne želi promjenu radnog odnosa. S druge strane, korištenje riječi „ne bi […] trebalo“ ipak ne upućuje na to da bi pristanak radnika na promjenu u radnim satima bio obvezan.

36. Drugo, članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma također propisuje da odbijanje prelaska s rada s nepunim radnim vremenom na rad s punim radnim vremenom čak može biti opravdan razlog za prekid radnog odnosa, „u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i praksom, *iz drugih razloga koji mogu proizaći iz načela postupanja poduzeća o kojem je riječ*“ (kurziv je dodan). Također, prema mojem mišljenju teško je, kada se istaknuti dio citata razmatra iz perspektive prava, sa sigurnošću zaključiti da radniku daje neosporno pravo da odbije promjenu radnog odnosa. Istina, čini se da ovlast prekidanja radnog odnosa zbog načela postupanja poduzeća koja se stalno mijenjaju od samog početka negira ideju da članak 5. stavak 2. pruža bilo kakvu bitnu zaštitu.

37. Sa *sistemskog* stajališta, to razmatranje potvrđuje ponajprije način na koji je napisan preostali dio članka 5. Članak 5. stavak 1. točka (a) i članak 5. stavak 1. točka (b) navode da bi države članice, zajedno sa socijalnim partnerima „*trebale* utvrditi“prepreke radu s nepunim radnim vremenom i ukloniti ih „*ako je to primjereno*“; članak 5. stavak 3. navodi da bi poslodavci trebali „*što je više moguće*“ *uzimati u obzir* popis različitih mjera, od kojih su neke opisane još blažim pojmovima (kurziv je dodan u svim citatima). [9]

38. Drugo, ne treba previdjeti da, prema članku 288. UFEU-a, Okvirni sporazum, kao prilog Direktivi 97/81, prepušta državama članicama da odrede kako će implementirati ciljeve toga instrumenta. Prema članku 6. stavku 1. Okvirnog sporazuma taj sporazum samo predviđa minimum harmonizacije. Nadalje, određene odredbe direktive i Okvirnog sporazuma izričito daju regulatorne ovlasti državi članici. [10] Činjenica da je tako mnogo neriješenih pitanja prepušteno diskreciji država članica podupire ideju da je izričaj korišten u članku 5. tog sporazuma neobvezujućega karaktera.

9 — Vidjeti članak 5. stavak 3. točku (b) koja, ponovno, sadrži riječi “trebalo”[u službenoj verziji na hrvatskom jeziku ne postoji, već se cijela fraza “should the opportunity arise” prevodi kao “ako se za to ukaže mogućnost”], članak 5. stavak 3. točku (d) koja sadrži pojam “gdje je to primjereno” i članak 5. stavak 3. točku (e), u kojem se također koristi riječ “appropriate” [u službenoj verziji na hrvatskom jeziku je prevedena kao “pravovremeno”].

10 — Vidjeti, na primjer, uvodnu izjavu 16. Direktive 97/81, prema kojoj “budući da, što se tiče pojmova koji se koriste u Okvirnom sporazumu, a u njemu nisu posebno definirani, ova Direktiva prepušta državama članicama da ih definiraju u skladu s nacionalnim pravom i praksom kao što je slučaj drugih direktiva o socijalnoj politici u kojima se koriste slični pojmovi, pod uvjetom da navedene definicije poštuju sadržaj Okvirnog sporazuma”; vidjeti nadalje članak 2. stavak 2., članak 3. stavak 2. drugu rečenicu, članak 4. stavak 3., članak 4. stavak 4. i članak 6. stavak 5. Okvirnog sporazuma

39. Što se tiče njegove svrhe, najvažniji cilj članka 5. Okvirnog sporazuma izričito je naveden u članku 1. točki (b), odnosno „olakšati razvoj rada s nepunim radnim vremenom na dobrovoljnoj osnovi i pridonijeti fleksibilnoj organizaciji radnog vremena, vodeći računa o potrebama poslodavaca i radnika“. Fleksibilnost na koju se poziva je dvostrana jer obuhvaća i „stranu potražnje“ – fleksibilnost za poslodavce i „stranu ponude“ – fleksibilnost za radnike [11], *ali ipak ne naginje ni na jednu od tih strana*. [12]

40. S obzirom na te navode, neki komentatori smatraju da je, za razliku od članka 4., članak 5. Okvirnog sporazuma (i/ili njegovi određeni podstavci) sročen nesigurnim pojmovima deklaratorne prirode [13], dok drugi smatraju da jednostavno ne postoji pravo na rad s nepunim radnim vremenom [14]. Doduše, ipak ne dijele svi mišljenje da članak 5. ne stvara nikakve pravne obveze. [15]

41. Ne protivim se nimalo stavu prema kojem bi do otkaza trebalo doći samo ako je to nužno da bi se zadovoljila načela postupanja odnosnog poduzeća. Ipak, dvojim da u tom pogledu postoji pravni zahtjev, kao stvar prava Europske unije prema članku 5. stavku 2. Okvirnog sporazuma. Ustvari čini mi se da je članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma previše nejasan da bi bio prepoznatljiv sudovima. Osim primjedaba iz točaka 34. do 39. ovog mišljenja, za to tumačenje uporište pronalazim u nekoliko elemenata, posebno zakonodavnoj povijesti i pozadini Okvirnog sporazuma.

42. Kada je Europski parlament bio u postupku razmatranja Komisijinog prijedloga direktive, parlamentarni Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja izdao je izvješće o tom prijedlogu. U izvješću odbor je naveo da članak 5. Okvirnog sporazuma nije pravno obvezujući u pogledu nijedne od točaka na koje se odnosi. [16] Parlamentarna rezolucija o Komisijinom prijedlogu nakon izvješća podržala je kritički stav izvješća. [17] Unatoč tome, sadržaj Okvirnog sporazuma nije izmijenjen kako se predlagalo.

11 — Vidjeti, između ostalog, Deakin, S. i Reed, H., „The Contested Meaning of Labour Market Flexibility“, u Shaw, J. (ed.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford: 2000, str. 75.

12 — I uvodna izjava 11. Direktive 97/81 i druga uvodna izjava preambule Okvirnog sporazuma spominju da je cilj toga sporazuma doprinjeti razvoju mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom na temelju koji je prihvatljiv i za poslodavce i za radnike. Slično, uvodna izjava 5. preambule direktive upućuje na fleksibilniju organizaciju posla, koja ispunjava i želje radnika i želje poslodavca te zahtjeve konkurentnosti.

13 — Vidjeti, *inter alia*, Rodière, P., *Droit social de l'Union européene*, L. G. D. J., Paris: 2002 (2nd ed.), prema kojem „*[e]n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle*“[osim pravila o nediskriminaciji, okvirni sporazum poprima obilježja preporuke] ; Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4th ed.), str. 437., prema kojem „*[m]uch of the remainder of* Directive 97/81 *has the feel of an exhortatory resolution rather than a hard law measure*“[većina preostalog dijela Direktive 97/81 stvara više dojam preporuke nego stroge pravne mjere]; Jeffery, M., „Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, ‚Atypical Work' and Attempts to Regulate It“, 3(27) 1998 *Industrial Law Journal* 193, str. 198. i 203., gdje se navodi „*the wording of [Clause 5.2] is vague, and leaves the applicability of the general rule highly uncertain*“[tekst članka 2. stavka 5. je nejasan zbog čega je primjenjivost općeg pravila krajnje nejasna]

14 — Vidjeti, u tom smislu, Hepple, B. i Barnard, C., ‚Substantive Equality' 3(59) 2000 *Cambridge Law Journal* 562, at str. 582., prema kojem „ *there is no obligation to create part-time jobs or job-shares*“[ne postoji obveza stvaranja poslova s nepunim radnim vremenom ili poslova koji se dijele]; Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Copenhagen: 2000, str. 152., gdje se navodi: „[Directive 97/81] *establishes no right for workers who might wish to do so to work part-time*“[Direktiva 97/81 ne stvara prava za radnike koji bi željeli raditi s nepunim radnim vremenom]

15 — Vidjeti Kilpatrick, C. i Freedland, M., ‚The United Kingdom: how is EU governance transformative?' u Sciarra, S., Davies, P. i Freedland, M. (eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge: 2004, str. 329. et seq., gdje se, upućujući na članak 5. stavak 2., navodi „[*Clause] 5 cannot be dismissed out of hand as a purely soft law provision, containing only aspirational social protection aims and promotional employment goals*“[Članak 5. ne može se na prvu ruku odbaciti kao potpuno *soft law* odredba, koja sadrži samo težnje namjerama socijalne zaštite i promotivne ciljeve zapošljavanja]

16 — Izvješće od 6. studenoga 1997. o Komisijinom prijedlogu Direktive Vijeća o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (A4-0352/97, str. 16.); Relevantni odjeljak navodi: „Članak 5. Okvirnog sporazuma nije pravno obvezujući u pogledu nijedne od gore navedenih točaka. Korištenje riječi “treba” zapravo ne stvara nikakvu posebnu obvezu za države članice, socijalne partnere ili, posebno, poslodavce. Ta odredba ostaje samo deklaracija ili izjava namjere, tako da stvarni izričaj sporazuma ne može ostvariti drugi cilj naveden u preambuli, naime učiniti rad s nepunim radnim vremenom privlačnijim i time promovirati razvoj poslova s nepunim radnim vremenom.” [neslužbeni prijevod]

17 — Rezolucija Europskog parlamenta o Komisijinu prijedlogu Direktive Vijeća o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1997 C 371, str. 41.), at str. 62., točke 7. do 9.: „Europski parlament: […] *7. Smatra ključnim da se prelazak radnika na “rad s privremenim radnim vremenom” ne bi trebao nametati; 8. Izražava žaljenje zbog činjenice da Europski [okvirni] sporazum koji su sklopili socijalni partneri ne slijedi Konvenciju [Međunarodne organizacije rada] o radu s nepunim radnim vremenom u izričitom propisivanju namjeravanog postupnog smanjivanja broja izuzetaka; 9. Drži da stvarna bit sporazuma, nakon što se uklone deklaratorni elementi, ne opravdava uvijek navedenu svrhu, s obzirom na to da sporazum ne eliminira diskriminaciju radnika s nepunim radnim vremenom i ne pridonosi povećanju privlačnosti rada s nepunim radnim vremenom.”[neslužbeni prijevod*]

43. Dodatno, čini se da je članak 5. Okvirnog sporazuma nadahnut člancima 9. i 10. Konvencije br. 175 Međunarodne organizacije rada (MOR) o radu s nepunim radnim vremenom (u daljnjem tekstu: Konvencija MOR-a).[18] Zaista, zakonodavstvo Europske unije je prihvatilo da je „potrebno uzeti u obzir načela [Konvencije MOR-a]“.[19] Usto preporuka usvojena radi nadopune Konvencije MOR-a[20] – koju bi, prema njezinoj točki 1., trebalo razmatrati zajedno s odredbama Konvencije – sadrži u točkama 17. do 19. odredbe koje su prilično slične odredbama Okvirnog sporazuma.

44. U tom pogledu, tvrdilo se – uvjerljivo, prema mojem mišljenju – da je opći stupanj zaštite radnika s nepunim radnim vremenom prema Direktivi 97/81 niži nego prema Konvenciji MOR-a i Preporuci[21] koja ju prati. Ako je tako, mislim da je još teže zamisliti kako bi članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma mogao dopustiti radniku koji je prije radio s nepunim radnim vremenom da odbije promjenu na rad s punim radnim vremenom kada tekst odgovarajuće odredbe instrumenta međunarodnog prava koji je potaknuo Okvirni sporazum također izričito ne predviđa takvo pravo.

45. Svjestan sam da je Sud u predmetu Michaeler i dr. zaključio da članak 5. stavak 1. točka (a) Okvirnog sporazuma sprječava primjenu nacionalnih propisa koji zahtijevaju, pod prijetnjom novčane kazne, da se preslike ugovora o radu s nepunim radnim vremenom dostave tijelima vlasti u roku od 30 dana od potpisivanja.[22] Sud je time implicitno potvrdio da sadržaj takve odredbe u svojoj biti nacionalno zakonodavstvo mora poštovati.[23] Međutim, iako se mogu složiti s time da su birokratska pravila u ovom slučaju otežala rad s nepunim radnim vremenom, moram priznati da ne razumijem u cijelosti kako se riječ „treba“u članku 5. stavku 1. točki (a) Okvirnog sporazuma – čak i kada se iščitava protivno cilju Direktive 97/81 – može tumačiti na način da stvara pravnu obvezu.[24] U svakom slučaju, predmet Michaeler i dr. nije se odnosio na članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma. Štoviše, to nije odgovarajući presedan za razmatrani predmet, s obzirom na to da se glavni postupak u ovom predmetu ne odnosi na nametanje „administrativnih, financijskih i pravnih ograničenja na način koji bi onemogućio stvaranje i razvoj malih i srednjih poduzeća.“[25] Štoviše, ako bi Sud slijedio zaključivanje iz predmeta Michaeler i dr. u ovom predmetu, zahtijevajući formalni pristanak radnika za promjene u radnom odnosu, upravo bi se stvorila takva ograničenja.

46. Na temelju toga zaključujem da članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma ne zabranjuje nacionalni propis prema kojem poslodavac može pretvoriti radni odnos s nepunim radnim vremenom u radni odnos s punim radnim vremenom bez pristanka radnika.

47. Treba utvrditi utječu li na taj zaključak na bilo koji način druge odredbe Direktive 97/81.

18 — U vrijeme izrade ovog mišljenja Konvenciju MOR-a je ratificiralo 9 od 28 država članica (Cipar, Finska, Mađarska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Portugal, Slovenija i Švedska).

19 — Vidjeti Komisijin prijedlog od 23. srpnja 1997. Direktive Vijeća o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC , COM (97) 392 final, točku 5.; vidjeti također gore navedenu Rezoluciju Europskog parlamenta, t. 8.

20 — Preporuka br. 182 MOR-a o radu s nepunim radnim vremenom (u daljnjem tekstu: Preporuka)

21 — Vidjeti Hepple, B. i Barnard, C., *supra*, at str. 580. i Jeffery, M., *supra*, str. 200.; vidjeti također gore navedenu Rezoluciju Europskog parlamenta, t. 8.

22 — Vidjeti izreku presude u spojenim predmetima C-55/07 i C-56/07, Michaeler i dr., EU:C:2008:248

23 — Zanimljivo je da su talijanski propisi u pitanju u predmetu Michaeler i dr. bili doneseni kako bi se implementirala Direktiva 97/81 te je talijanska vlada tvrdila da se njima promovirala zaštita i poticanje rada s nepunim radnim vremenom; vidjeti t. 6., 7. i 22. navedene presude

24 — Vidjeti Michaeler i dr., t. 21.

25 — Vidjeti Michaeler i dr., t. 22., koja upućuje na članak 2. stavak 2. Sporazuma o socijalnoj politici koji su sklopile države članice Europske unije uz izuzetak Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske (SL 1992 C 191, str. 1.), str. 91., u prilogu Protokolu (br. 14) o socijalnoj politici koji je u prilogu Ugovoru o osnivanju Europske zajednice

C – *Daljnja razmatranja*

48. Na samom početku istaknuo bih da je članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma jedina odredba Direktive 97/81 koja se posebno bavi problemom koji je istaknuo sud koji je uputio zahtjev, to jest posljedicama odbijanja prelaska s rada s nepunim radnim vremenom na rad s punim radnim vremenom. Stoga mi se čini da se, temeljem načela *lex specialis derogat legi generali*, pitanje upućeno Sudu treba rješavati samo na temelju te odredbe i da nije potrebno dalje istraživati. Ako Sud ipak smatra da je to korisno učiniti, iznijeti ću sljedeća stajališta.

49. Prema mojem mišljenju činjenica da su samo radnici s nepunim radnim vremenom izloženi riziku mogućeg prelaska na rad s punim radnim vremenom ne dovodi do diskriminacije zabranjene člankom 4. Okvirnog sporazuma. Zaista, propisi u pitanju ne uključuju manje povoljan tretman radnika s nepunim radnim vremenom u odnosu na uvjete zapošljavanja u usporedbi s radnicima s punim radnim vremenom.

50. Relevantni kriterij usporedbe u ovom slučaju nisu plaća, mirovine ili bilo koji drugi „tradicionalni“ uvjet zapošljavanja koji se utvrđuje temeljem mjerila zapošljavanja (odnosno, radnog odnosa između radnika i poslodavca).[26] Štoviše, element usporedbe na koji sud koji je uputio zahtjev želi da Sud usmjeri pozornost jest rizik za radnika s nepunim radnim vremenom da će se dnevno trajanje vremena koje mora posvetiti poslu promijeniti protivno njegovoj volji. Ipak, to nije pitanje koje se može testirati na diskriminaciju prema toj odredbi. Imajući na umu definiciju iz članka 3. stavka 2. Okvirnog sporazuma, nije korisno uspoređivati rizik radnika s nepunim radnim vremenom čiji bi se radni odnos mogao pretvoriti u rad s punim radnim vremenom s rizikom da bi se to moglo dogoditi s usporedivim radnikom s punim radnim vremenom s obzirom na to da potonji već radi s punim radnim vremenom.[27]

51. Rasprave radi, u svakom je pogledu dvojbeno je li situacija radnika s nepunim radnim vremenom koji se suočava s rizikom da će morati raditi puno radno vrijeme protiv svoje volje usporediva s radnikom s punim radnim vremenom koji bi se suočio s rizikom rada s nepunim radnim vremenom. Kada vam se kaže da ćete morati raditi više nije isto kao i kada vam se kaže da ćete morati raditi manje – barem što se tiče radnikovih sredstava za život. Stoga je podložno raspravi postoji li usporediv radnik s punim radnim vremenom.[28]

52. Osim u presudi Michaeler i dr., Sud je kao što je poznato smatrao i u predmetu Bruno i dr. da kada je nacionalnim propisima povrijeđen članak 4. Okvirnog sporazuma, zbog tih propisa dolazi i do povrede članka 5. stavka 1. istog sporazuma.[29] Teško je ne slagati se s tim stavom s obzirom na to da se prvi dio te odredbe izričito poziva na, između ostalog, načelo nediskriminacije.[30] Ipak, kao što sam već navodio, ne smatram da ovaj slučaj dovodi do diskriminacije. Nadalje, kao što se gore aludiralo, navod iz te odluke se odnosio na zapreke administrativne prirode kojima su ograničavane mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom, što nije slučaj pred sudom koji je uputio zahtjev.

26 — Vidjeti, u pogledu „uvjeta zapošljavanja” iz članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma, predmet Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 34. i 35.; Sud je već smatrao da ugovor kojim se omogućuje „rad na zahtjev” potpada pod taj koncept; vidjeti predmet Wippel, C-313/02, EU:C:2004:607, t. 30. i 32.

27 — U predmetu Wippel Sud je zauzeo stajalište da gornja granica radnih sati, očito važna pretežno za radnike s punim radnim vremenom, ne predstavlja manje povoljan tretman radnika s nepunim radnim vremenom u odnosu na usporedive radnike s punim radnim vremenom. Vidjeti t. 49. i 50. te presude

28 — U tu svrhu vidjeti Wippel, t. 57. do 62., u kojoj je Sud smatrao da se radni odnos tipičnog radnika s punim radnim vremenom ne može usporediti, što se tiče sadržaja i temelja, s radnikom s nepunim radnim vremenom koji radi na zahtjev; vidjeti također, radi analogije, Carratù, t. 41. do 45., u kojoj je Sud smatrao da se naknada štete koja se plaća zbog nezakonitog utvrđivanja određenog trajanja ugovora o radu ne može usporediti s naknadom štete do koje dolazi uslijed nezakonitog otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

29 — Vidjeti spojene predmete Bruno i dr. C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 81.; nadalje vidjeti rješenje od 7. travnja 2011. u predmetu Dai Cugini, C-151/10, EU:C:2011:223, t. 56. i rješenje od 9. prosinca 2011. u predmetu Yangwei, C-349/11, EU:C:2011:826, t. 37.

30 — U točki 112. svojeg mišljenja u presudi Bruno i dr. nezavisna odvjetnica Sharpston navodi da se „obveza u članku 5. Okvirnog sporazuma čini kao specifična primjena zabrane diskriminacije iz članka 4.” Gdje, kada to proizlazi iz činjenica predmeta, općenito pozivanje na „članak 5.” treba shvatiti kao pozivanje na članak 5. stavak 1., sklon sam dijeliti to mišljenje.

53. S druge strane, češka vlada je poprilično u pravu kada upućuje na činjenicu da je Sud smatrao da je karakteristika ugovora načelo slobode stranaka da uređuju vlastite poslove.[31] Ipak, to načelo ne znači da se na postavljena pitanja mora odgovoriti afirmativno, kao što predlaže vlada. Točno je da se zakonodavne odredbe, kao članak 18. Zakona br. 183/2010, mogu miješati u slobodu ugovaranja. To je izričito predviđeno člankom 5. stavkom 2. Okvirnog sporazuma. Dodatno, radnik uvijek ima slobodu da prekine radni odnos ako on ili ona ne želi raditi puno radno vrijeme. Zato sam začuđen što je češka vlada ovu situaciju usporedila s prisilnim radom.

54. Usto, skrenuo bih pozornost na „klauzulu neregresije u članku 6. stavku 2. Okvirnog sporazuma. Ta klauzula izričito daje pravo državama članicama „da razviju različite zakonodavne, pravne ili ugovorne odredbe, vodeći računa o promjenama okolnosti, te ne dovodi u pitanje primjenu članka 5. stavka 1. ako se poštuje načelo nediskriminacije iz članka 4. stavka 1.“ Čini mi se da je *raison d'être* te odredbe dopuštanje državama članicama da prilagode i, ako bi bilo potrebno, smanje razinu zaštite koju njihovi propisi pružaju radu s nepunim radnim vremenom u vremenima previranja. Ta odredba barem jasno pokazuje da takvi propisi nisu nepromjenjivi. S time u vezi, primijetio sam činjenicu da se talijanski sustav, koji se primjenjuje od 2008., podudara s rastom svjetske financijske krize.

55. Mogu razumjeti činjenicu da je, prema talijanskom pravu, mogućnost upućivanja radnika s nepunim radnim vremenom ponovno na rad s punim radnim vremenom po prirodi izuzetak i da je ograničena, nadalje, načelima poštenja i dobre vjere. Ipak, za razliku od Komisije, ne mogu razabrati nijedan pravni temelj u Okvirnom sporazumu koji bi od poslodavca zahtijevao da se pridržava jamstava navedenih u točki 28. ove presude. Komisija navodi da takav pristup proizlazi iz članka 1. točke (b), kojom je određena svrha Okvirnog sporazuma, u vezi s člankom 5. stavkom 2. Ipak, odgovarajuće tumačenje samog članka 5. stavka 2. zahtijeva, samo po sebi, analizu svrhe te odredbe (vidjeti točku 39. ove presude). Prema tome, članak 1. točka (b) toj analizi ne mogu ništa dodati.

56. Na temelju toga činilo bi mi se da je, u odsustvu harmonizacije u tom smislu[32], na državama članicama da osiguraju takva jamstva u okviru diskrecijskih ovlasti koje im pruža Direktiva 97/81, pod uvjetom da poštuju načela učinkovitosti i ravnopravnosti u implementaciji direktive kao i druga opća načela prava Europske unije.[33] U Italiji takva jamstva nisu samo teoretska mogućnost nego su, slijedom sudske prakse Corte Costituzionale, i pravno pitanje.[34]

57. Ipak, jednako je jasno da bilo koja promjena u radnim satima – i, posebno, smanjenje – prilikom prelaska s rada s punim radnim vremenom na rad s nepunim radnim vremenom ne mogu umanjiti *već stečena* prava koja je radnik akumulirao tijekom razdoblja rada s punim radnim vremenom.[35]

31 — Vidjeti predmet Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, t. 23.

32 — Što se tiče obveze poslodavca da obavijesti radnika o uvjetima ugovora, to pitanje je zapravo harmonizirano; vidjeti Direktivu Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL 1991 L 288, str. 32.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 64.) .

33 — U tom smislu vidjeti predmet O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, t. 34.; U tom kontekstu ne smatram da mogu – za razliku od nezavisne odvjetnice Kokott u njezinom mišljenju u predmetu Wippel, t. 108. i 109. – bez odgovarajuće (pozitivne) odredbe u Okvirnom sporazumu, ili bilo gdje u tom smislu, tumačiti cilj odgovarajuće socijalne zaštite, na koji između ostalog upućuje članak 151. stavak 1. UFEU-a, kao nametanje pravne obveze poslodavcima da poduzmu određene korake u odnosu na radnike.

34 — Vidjeti točku 3.3. presude navedene u točki 14. ove presude

35 — U tom smislu vidjeti predmet Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, t. 32. i spojene predmete Heimann, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 35.

V – **Zaključak**

58. Iz prethodno navedenih razloga, predlažem da se na pitanja koja je uputio Tribunale ordinario di Trento (Italija) odgovori kako slijedi:

Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC mora se tumačiti na način da ne sprječava, u okolnostima poput onih u postupku pred sudom koji je uputio zahtjev,primjenu nacionalnog propisa prema kojem poslodavac može naložiti pretvaranje radnog odnosa s nepunim radnim vremenom u radni odnos s punim radnim vremenom bez suglasnosti radnika.