

RADNI ODNOSI

1. Pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa još ne znači da je povrijeđeno neko pravo ili dužnost iz radnog odnosa radnika.

Iz obrazloženja:

Prvostupanjskom presudom poništena je odluka tuženika ranije Hrvatske telekomunikacije d.d. Zagreb, Telekomunikacijski centar Zagreb broj: T-3.21/11-24882/97 od 9. siječnja 1998. kao nezakonita. Tom odlukom podnositeljici je izrečeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa i ukazana mogućnost otkaza zbog sličnog nastavka kršenja tih obveza.

Podnositeljica smatra da su joj osporenim rješenjem povrijeđena ustavna prava zajamčena člancima 29., stavkom 1., 35. i 54. (u pročišćenom tekstu Ustava, N.N., br. 85/10., označen kao članak 55.) Ustava Republike Hrvatske.

U bitnome, smatra neprihvatljivim stajalište drugostupanjskog suda da joj pobijanom opomenom nije povrijeđeno niti jedno njezino pravo. Navodi da je spornom opomenom „etiketirana“ kao loš radnik, a što potkrepljuje činjenicom da unatoč tome što su neposredno nadređeni smatrali da je odličan i marljiv radnik, nije napredovala na poslu, kao i činjenica da joj nije dana mogućnost koristiti se beneficijama koje su imali „dobri“ radnici.

Drugostupanjski sud odbio je tužbeni zahtjev podnositeljice uz sljedeće obrazloženje:

„(...) Prema odredbi članka 126. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01 i 114/03 – dalje: ZR) radnik ima pravo na sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa ako mu je poslodavac povrijeđio neko pravo iz radnog odnosa. Pismenim upozorenjem na obveze iz radnog odnosa u smislu odredbe članka 110. stavak 1. ZR još nije povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa tužitelja jer se radi o obveznom ponašanju poslodavca u postupku prije redovnog otkazivanja. Stoga protiv navedene odluke radnik nema pravo na sudsku zaštitu u smislu odredbe iz članka 126. ZR. Takvo će pravo imati (tek) protiv odluke o otkazu ugovora o radu.

Budući da ne postoji zakonska osnova za meritorno odlučivanje o pravilnosti navedenog upozorenja, valjalo je primjenom odredbe iz članka 369. stavak 2. ZPP zbog počinjene bitne povrede odredbe iz članka 354. stavak 2. točke 2. ZPP, u svezi s odredbom iz članka 16. ZPP, ukinuti pobijanu presudu i odbaciti tužbu. (...)“

U ustavnoj tužbi istaknuta je povreda ustavnog prava zajamčenog člankom 29., stavkom 1. Ustava.

Sadržaj ustavnog prava propisanog navedenom ustavnim odredbom ograničen je na postupovna jamstva pravičnog suđenja, pa Ustavni sud, ocjenjujući navode ustavne tužbe sa sta-

jališta tog ustavnog prava, ispituje eventualno postojanje postupovnih povreda u postupcima pred sudovima i na temelju toga ocjenjuje je li postupak, sagledan kao jedinstvena cjelina, bio vođen na način koji je podnositeljici osiguravao pravično suđenje.

Ocjena je ovog Suda da je postupak, koji je prethodio ustavnosudskom, vođen na način koji je podnositeljici omogućio pravično suđenje i nije rezultirao povredom ustavnog prava propisanog člankom 29., stavkom 1. Ustava. Naime, drugostupanjski sud je na temelju zakonskih ovlaštenja ukinuo prvostupanjsku presudu, a za svoje je utvrđenje dao jasne i valjane razloge.

Članak 35. Ustava glasi: *“Svakom se jamči štovanje i pravna zaštita njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.”*

Polazeći od sadržaja članka 35. Ustava, a imajući u vidu navode ustavne tužbe i utvrđenja Ustavnog suda iz točke 5. obrazloženja ove odluke, Ustavni sud utvrđuje da podnositeljici nije povrijeđeno navedeno ustavno pravo.

Ustavni sud RH, broj: U-III-1765/2008. od 9.3.2011.

2. Svoju konačnu odluku o otkazu ugovora o radu poslodavac ne može svojom novom odlukom jednostavno opozvati ili poništiti.

Iz obrazloženja:

Iz činjeničnog utvrđenja prvostupanjskog suda proizlazi da je tuženik otkazao tužitelju ugovor o radu, zbog poslovno uvjetovanih razloga odlukom od 14. lipnja 2010. godine, nakon primitka koje se tužitelj odrekao prava na rad za vrijeme otkaznog roka, zamolio tuženika da mu zaključi radni odnos nakon isteka godišnjeg odmora 13. srpnja 2010. godine i da mu isplati otpremninu, a u toj izjavi je i naveo da je suglasan s odlukom o otkazu ugovora o radu od 14. lipnja 2010. godine. Nadalje, utvrđeno je da se tužitelj obratio tuženiku sa zahtjevom za isplatu otpremnine dopisom od 28. lipnja 2010. godine u kojem je naveo da se suglasio s poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu, a sporna je otpremnina.

Pobijanom odlukom od 5. srpnja 2010. godine tuženik je stavio izvan snage odluku o otkazu ugovora o radu od 14. lipnja 2010. godine te ju je poništio.

Suprotno žalbenim tvrdnjama tuženika, pravilna je ocjena prvostupanjskog suda da tužitelj dopisom od 28. lipnja 2010. godine, a koji je uputio tuženiku nakon primitka odluke o otkazu ugovora o radu od 14. lipnja 2010. godine, nije zahtijevao zaštitu prava protiv dijela odluke tuženika kojom mu je otkazan ugovor o radu, a s obzirom na sadržaj tog dopisa, pogotovo stoga što i u tom dopisu navodi da se s odlukom suglasio, već je bio sporan iznos otpremnine i u vezi s tim zahtjevom tužitelj se obratio tuženiku kao poslodavcu.

Stoga je pravilno i utvrđenje prvostupanjskog suda da je odluka tuženika postala konačna istekom roka u kojem je tužitelj mogao zahtijevati zaštitu prava iz radnog odnosa protiv te odluke, kao i utvrđenje prvostupanjskog suda da nakon konačnosti odluke o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu tuženik nije bio ovlašten opozvati odluku o otkazu, odnosno staviti je izvan snage. Naime, poslodavac je donoseći odluku o otkazu ugovora o radu, očitovao svoju volju da radni odnos tužitelja kod njega prestane. Dopuštenost tog otkaza tužitelj je mogao osporavati u rokovima i na način propisan čl. 129. Zakona o radu (N.N., br. 149/09.), a u situaciji kada to nije učinio, odluka o otkazu proizvodi pravne učinke zakonitog otkaza koji obvezuje obje ugovorne strane iz ugovora o radu, pa stoga poslodavac više nije ovlašten jednostrano takvu svoju odluku opozvati.

Županijski sud u Bjelovaru, Gž-649/11-2 od 31.3.2011.

3. Valjan razlog za otkaz ugovora o radu kao osobito teška povreda obveza iz radnog odnosa može biti sudjelovanje radnika u nezakonitom štrajku.

Iz obrazloženja:

Zakonom o radu propisane su pretpostavke pod kojima se može poduzimati štrajk, a to

znači da samo ako je štrajk organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu (dalje u tekstu: ZR), sudjelovanje radnika u tom štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu (čl. 213., st. 1. ZR-a).

U protivnom kad radnik sudjeluje u nezakonito organiziranom štrajku, takav postupak radnika ima obilježja osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa koja predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu iz čl. 107., st. 1. ZR-a.

Ovaj revizijski sud pritom ocjenjuje, upućujući i na ocjenu utvrđenja prvostupanjskog i drugostupanjskog suda, da u okolnostima konkretnog slučaja, uvažavajući sve okolnosti i interese obiju ugovornih stranaka, zbog naravi i osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i s tim u vezi narušenih obveza između tužitelja kao radnika i tuženika kao poslodavca, nastavak radnog odnosa nije moguće.

Treba još dodati da i opravdani zahtjevi radnika, a kako prvostupanjski i drugostupanjski sud ocjenjuju istaknute zahtjeve u ovom konkretnom slučaju, mogu biti ostvarivani samo prema zakonom predviđenim pretpostavkama.

Budući da u ovom slučaju nije ni sporno da nisu bile ispunjene pretpostavke organiziranja zakonitog štrajka (čl. 210. ZR-a), trebalo je zaključiti da su tužitelji M.K., V.I., K.Č. i M.M. sudjelovali u nezakonitom štrajku i da su ispunjene pretpostavke za izvanredni otkaz ugovora o radu u smislu čl. 107., st. 1. u svezi sa čl. 213., st. 1. ZR-a.

Vrhovni sud RH, Revr-707/09-2 od 25.8.2009.

4. Obavljanje poslova za koje je predviđen viši koeficijent složenosti, a radniku je isplaćivana plaća sukladno ugovoru o radu, ne predstavlja diskriminaciju u odnosu na radnika s visokom stručnom spremom i odgovarajućom plaćom.

Iz obrazloženja:

Sud prvog stupnja utvrdio je da tužiteljica ima višu stručnu spremu, da je zaposlena kod tuženika na radnom mjestu „stručni suradnik za zapošljavanje“ na temelju ugovora o radu od 11. lipnja 2001. godine, da joj tuženik na temelju tog ugovora isplaćuje ugovorenu plaću i da je taj ugovor u skladu s prisilnim propisima. Na temelju tako utvrđenog činjeničnog stanja sud prvog stupnja ispravno je zaključio da tuženik nije diskriminirao tužiteljicu, odnosno da je nije stavio u nepovoljniji položaj prema zaposlenicima koji obavljaju poslove radnog mjesta „viši stručni savjetnik za zapošljavanje“ i „stručni savjetnik za zapošljavanje“. Taj je zaključak ispravan jer joj je tuženik isplaćivao plaću u skladu s mjerilima iz ugovora o radu koji su stranke sklopile 11. lipnja 2001. godine i jer tužiteljica u pogledu stručne spreme ne ispunjava uvjete za raspored na radno mjesto za koje je predviđena isplata plaće po višem koeficijentu složenosti poslova radnog mjesta.

Prema tome, okolnost što je tužiteljica obavljala poslove za koje je predviđen viši koeficijent složenosti ne predstavlja njezinu diskriminaciju zbog povrede jednakosti plaće u odnosu na zaposlenike koji imaju visoku stručnu spremu i primaju plaću prema koeficijentu složenosti poslova radnog mjesta visoke stručne spreme.

Županijski sud u Zagrebu, Gžr-2387/02. od 22.3.2011.

*mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur.
Zagreb*