

RADNI ODNOSI

1. Ustavni sud nije tijelo sudbene vlasti, ne provodi sudski postupak i ne odlučuje meritorno o sudskim stvarima.

Iz obrazloženja:

Sukladno Ustavu i Ustavnom zakonu, Ustavni sud nije tijelo sudbene vlasti, ne provodi sudski postupak i ne odlučuje meritorno o sudskim stvarima. Ustavni sud posebno je tijelo utemeljeno Ustavom zbog zaštite pojedinačnih ljudskih prava i temeljnih sloboda (ustavnih prava) u postupku pokrenutom ustavnom tužbom.

Ustavna tužba nije redovni ili izvanredni pravni lijek u sustavu domaćih pravnih lijekova. Ona je posebno ustavnopravno sredstvo zaštite ustavnih prava u pojedinačnim slučajevima. Stoga nije dostatno pozvati se u ustavnoj tužbi na povrede koje su rezultat navodnih nezakonitosti što ih je počinilo nadležno tijelo ili sud u sudskom postupku. Protiv takvih nezakonitosti pravnu zaštitu pružaju redovni i specijalizirani sudovi u postupcima ustrojenim u više stupnjeva sudske zaštite. One iznimno mogu biti i predmet ispitivanja pred Ustavnim sudom, ali samo ako i u mjeri u kojoj mogu povrijediti ljudska prava i temeljne slobode zaštićene Ustavom.

U ustavnoj tužbi također nije dostatno ponoviti razloge koji su već istaknuti u žalbenim ili revizijskim postupcima pred sudom niti je dostatno samo navesti ustavna prava koja se smatraju povrijeđenima. Ustavna tužba mora sadržavati konkretne i obrazložene razloge eventualne povrede određenog ustavnog prava.

Konačno, kad je riječ o ustavnom jamstvu jednakosti pred zakonom, vlastiti slučaj valja dovesti, kad god je to moguće, u vezi s ostalim sličnim slučajevima i obrazložiti u čemu je on ustavnopravno specifičan da bi morao biti ispitivan pred Ustavnim sudom.

U konkretnom slučaju, podnositelj je u postupku pred sudovima zahtijevao zaštitu dostojanstva sebe kao radnika smatrajući da tuženik krši odredbu članka 22.a (30.) Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 65/95., 17/1., 82/01., 114/03., 30/04. i 137/04.) jer ga nije zaštitio i osigurao uvjete rada.

Prema utvrđenju Visokog trgovačkog suda Republike Hrvatske, a tumačeći pojam uznemiravanja iz članka 22.a. (30.) Zakona o radu šire od prvostupanjskog suda, Trgovački sud u Splitu, u konkretnom slučaju, pravilno je ocijenio da nije došlo do povrede dostojanstva rad-

nika na njegovom radnom mjestu, odnosno da podnositelj nije uznemiravan od njegovog neposredno nadređenog. Sukladno tom utvrđenju, sudovi su odbili i zahtjev podnositelja za isplatom razlike plaće i zahtjev za vraćanje na rad.

U ustavnoj se tužbi ponavljaju osporavajući navodi podnositelja izneseni u žalbi, dok navodne povrede istaknutih ustavnih prava u ustavnoj tužbi nisu obrazložene.

U ustavnoj tužbi podnositelj nije pokazao ustavnopravno relevantne razloge koji bi ukazivali da parnični sudovi u postupanju ili pri izricanju presuda nisu poštovali odredbe Ustava o ljudskim pravima i temeljnim slobodama, odnosno da su proizvoljno protumačili mjerodavne odredbe zakona ili drugih propisa. Ustavni sud stoga ocjenjuje da konkretan slučaj ne otvara pitanje ostvarenja ustavnih prava podnositelja. Stoga ne postoji ustavnopravna bit stvari o kojoj bi Ustavni sud odlučivao.

Ustavni sud RH u Zagrebu, broj: U-III-997/2010 od 20.6.2010.

2. U postupku u povodu povrede radne discipline optuženiku se mora pružiti mogućnost da se sučeli i ispituje svjedoka koji svjedoči protiv njega.

Iz obrazloženja:

Ustavni sud ističe da izvođenje dokaza u disciplinskom postupku čitanjem pisanog iskaza svjedoka danog pred nekim drugim nadležnim tijelom na zakonom propisani način ne uzrokuje samo po sebi povredu prava na pravično suđenje, pod uvjetom da je policijskom službeniku protiv kojeg se postupak vodi bilo omogućeno pred tim drugim tijelom suočiti se sa svjedokom i postavljati mu pitanja.

Ustavni sud napominje kako je Europski sud za ljudska prava u predmetu V. protiv Hrvatske (presuda, 14. siječnja 2010., zahtjev br. 29889/04, stranica 7., § 49.), zauzeo stajalište

prema kojemu: „*Upotreba iskaza dobivenih tijekom policijskih izvida i sudske istrage u svrhu dokazivanja sama po sebi nije protivna stavcima 1. i 3. (d) članka 6., uz uvjet da je poštivano pravo na obranu. To pravo, u pravilu, zahtijeva da se optuženiku na primjeren i pravilan način pruži mogućnost da se sučeli sa svjedokom i ispituje svjedoka koji svjedoči protiv njega, bilo dok ovaj daje svoj iskaz ili u kasnijoj fazi postupka (vidi, između drugih izvora prava, Isgro V. Italy, presuda od 19. veljače 1991., Serija A br. 194-A, str. 12, § 34; Luca v. Italy, br. 33354/96, §§ 40-43, ECHR 2001-II)*“.

Ustavni sud smatra kako je u konkretnom slučaju odbijanjem prvostupanjskog upravnog tijela podnositeljeva prijedloga zbog neposrednog saslušanja svjedoka M. Ž., podnositelju uzrokovana povreda prava na pravično suđenje.

Naime, dopisima Interpola Ljubljana od 7. lipnja 2006. i 28. studenoga 2006. o obavljenom obavijesnom razgovoru s M.Ž., sastavljenim na slovenskom književnom jeziku, nije priložen zapisnik o saslušanju tog svjedoka iz kojeg bi bilo razvidno je li podnositelju bila dana mogućnost da prisustvuje davanju iskaza navedenog svjedoka i postavlja mu pitanja, niti je iz spisa predmeta razvidno je li osobno sastavljena pisana izjava navedenog svjedoka dana u postupku pred nadležnim tijelom, u kojem je podnositelju pružena mogućnost sučeljavanja i ispitivanja tog svjedoka.

Također, u kaznenom postupku koji se protiv podnositelja vodi pred Općinskim sudom u Kutini pod brojem K-44/07 navedeni svjedok je saslušan izvanraspravno u odsutnosti podnositelja i njegove braniteljice.

Stoga, Ustavni sud utvrđuje da postupak koji je prethodio ustavnosudskom postupku nije bio u okviru standarda prava na pravično suđenje, te da je osporenim odlukama podnositelju povrijeđeno člankom 29., stavkom 1. Ustava zajamčeno pravo na pravično suđenje.

Ustavni sud RH u Zagrebu, broj: U-III2805/2008 od 26.11.2010.

3. Ako je visina plaće prema odredbama kolektivnog ugovora za radnika povoljnija od plaće određene ugovorom o radu, primjenjivat će se kolektivni ugovor.

Iz obrazloženja:

Tužitelj se pozvao na odredbu čl. 51. Kolektivnog ugovora sklopljenog između tuženika kao poslodavca i Samostalnog sindikata radnika u komunalnim i stambenim djelatnostima Hrvatske, Sindikalna podružnica K.A. d.o.o. R., koji se primjenjuje od 1. siječnja 2004., kojom je utvrđeno – kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, općeg i zdravstvenog stanja, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

U smislu odredbe čl. 7.a (12.) Zakona o radu – ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

S obzirom na odredbu čl. 51. navedenog Kolektivnog ugovora, tuženik kao poslodavac nije mogao umanjiti tužiteljevu plaću ni otkazivanjem ugovora o radu za poslove vozača niti u vezi s ponudom izmijenjenog ugovora za poslove linijskog kontrolora, koji je tužitelj doduše potpisao, jer je do izmjene ugovora o radu došlo zbog smanjenja općeg zdravstvenog stanja tužitelja

Budući da je u ovom slučaju odredba kolektivnog ugovora za tužitelja povoljnija u odno-

su na odredbu ugovora o radu u vezi s visinom plaće, primjenjuje se odredba kolektivnog ugovora.

Vrhovni sud RH, Revr 271/08-2 od 30.10.2009.

4. Verbalno vrijeđanje i prijetnje predstavljaju osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, pa su zbog toga razlog za izvanredni otkaz.

Iz obrazloženja:

U postupku koji je prethodio reviziji utvrđeno je:

- da je tuženik odlukom o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 16. travnja 2004. otkazao tužitelju ugovor o radu zbog osobito teške povrede radnog odnosa, a koja se sastoji u tome što je 8. travnja 2004. u prostoru društva bez ikakvog razloga i povoda verbalno vrijeđao, a nakon toga i fizički napao radnika tuženika T.R.,
- da iz provedenog postupka ne proizlazi da bi tužitelj fizički napao T.R., već da ga je vrijeđao i prijetio mu, a nakon što je T.R. odbio tužitelju izdati potvrdu da je na godišnjem odmoru ili slobodnim danima, tužitelj je otišao do svojeg automobila, iz njega uzeo drvenu motku i s njom se vratio u prostoriju tuženika prijeteci T.R.

Iz tih utvrđenja prvostupanjski je sud zaključio da je ponašanje tužitelja bilo doista nedolično i neprimjereno te je sukladno čl. 95. tuženičkova Pravilnika o radu predstavljalo osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa. Međutim, ocijenio je da opisano nedolično i neprimjereno ponašanje ne predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu budući da je takvom ponašanju tužitelja prethodilo i postupanje radnika tuženika koji tužitelju nije izdao potvrdu da koristi godišnji odmor te je ocijenio opravdanom frustraciju tužitelja izazvanu ponašanjem T.R. (neizdavanjem zatražene potvrde), slijedom čega je tužbeni zahtjev usvojio.

Međutim, drugostupanjski je sud uz navedena utvrđenja ocijenio da u konkretnom slučaju krajnje nedolično ponašanje tužitelja (verbalno vrijeđao i prijetio radniku tuženika zbog toga što mu nije izdao traženu potvrdu) predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, a time i razlog za izvanredni otkaz. Naime, drugostupanjski sud pravilno ocjenjuje da takvo ponašanje tužitelja i bez obzira na razloge koji su do toga doveli, nadilazi granice dopuštenog ponašanja i ukazu-

je na postupanje radnika koje poslodavac ne smije tolerirati.

Stoga je odbijanjem tužbenog zahtjeva drugostupanjski sud pravilno primijenio materijalno pravo (čl. 107., st. 1. Zakona o radu, odnosno čl. 114., st.1. Zakona o radu (N.N., br. 137/04. – pročišćeni tekst) i čl. 95., st. 1., al. 10. Pravilnika o radu tuženika.

Vrhovni sud RH, Revr 375/09-2 od 3.6.2009.

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