

RADNI ODNOSI

1. Ustavna tužba je pravno sredstvo zbog zaštite ljudskih prava i temeljnih sloboda zajamčenih Ustavom – institut za ocjenu pojedinačnih akata tijela državne vlasti.

Iz obrazloženja:

Ustavna tužba nije pravno sredstvo u sustavu redovnih ili izvanrednih pravnih lijekova nego poseban institut za ocjenu pojedinačnih akata tijela državne vlasti, tijela jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i pravnih osoba s javnim ovlastima zbog zaštite ljudskih prava i temeljnih sloboda zajamčenih Ustavom. Slijedom navedenog, Ustavni sud tijekom postupka pružanja ustavno-sudske zaštite, na temelju činjeničnog stanja utvrđenog u postupku koji je prethodio ustavnoj tužbi i unutar zahtjeva istaknutog u ustavnoj tužbi, utvrđuje je li u postupku odlučivanja o pravima i obvezama podnositelja došlo do ustavno nedopuštenog posizanja u ljudska prava i temeljne slobode.

Ustavni sud RH, broj: U-III-51/2004. od 29.9.2005.

2. Radnik koji nije namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzročio štetu organizacije nije dužan štetu nadoknaditi.

Iz obrazloženja:

Uvidom u spis Općinskog suda u Bjelovaru, broj: P-358/96, utvrđeno je da je podnositeljica podnijela tužbu protiv svojeg zaposlenika N.V. iz Velikog Vukovja, zbog naknade štete koju je pretrpjela dana 10. travnja 1995. godine na svojem teretnom vozilu kojim je u vrijeme štetnog događaja (prometne nezgode) upravljao tuženik.

Nakon provedenog prometno-tehničkog vještačenja, u parničnom postupku je utvrđeno da tuženik nije uzrokovao štetu namjerno niti krajnjom nepažnjom, te stoga nisu ispunjene pretpostavke propisane člankom 70., stavkom 1. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa (N.N., br. 34/91., 26/93. i 29/94.) za odgovornost za štetu zaposlenika prema poslodavcu. Stoga je prvostupanjski sud odbio podnositeljičin tužbeni zahtjev kao neosnovan.

Prihvaćajući činjenična utvrđenja i pravna stajališta prvostupanjskog suda, Županijski sud u Bjelovaru odbio je podnositeljičinu reviziju kao neosnovanu.

Prema članku 70. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa, koji je bio na snazi u vrijeme nastanka štetnog događaja, radnik koji u radu odnosno u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu organizaciji, odnosno poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.

Ustavni sud RH, broj: U-III-51/2004. od 29.9.2005.

3. Radni odnos radnika koji je navršio 65 godina života i 20 godina staža osiguranja prestaje ispunjenjem zakonskih uvjeta, a ne otkazom na osnovi kojeg bi radnik imao pravo na otpremninu.

Iz obrazloženja:

Presudom Županijskog suda u Zagrebu odbijena je žalba podnositelja i potvrđena presuda Općinskog suda u Zagrebu, broj: Pr-4961/99 od 11. rujna 2001. godine, a kojom je odbijen tužbeni zahtjev kojim je podnositelj zatražio poništenje odluke Zagrebačke banke d.d.

iz Zagreba broj: 2517/99 o prestanku radnog odnosa podnositelja i ugovora o radu zaključenog između podnositelja i tužene dana 10. travnja 1998. godine. Ujedno, odbijen je tužbeni zahtjev podnositelja kojim je zatražio utvrđenje da je navedeni ugovor o radu prestao otkazom tužene kao poslodavca, slijedom čega bi podnositelj ostvario pravo na isplatu utuženog iznosa otpremnine.

U konkretnom slučaju mjerodavna je odredba članka 103., stavka 3. Zakona o radu kojom je propisano da ugovor o radu prestaje kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja ako se poslodavac i radnik dugačije ne dogovore.

Za potrebe ustavno-sudskog postupka zatražen je predmet Općinskog suda u Zagrebu, broj: P-4961/99 iz kojeg je razvidno da su u konkretnom slučaju bile ispunjene pretpostavke propisane odredbom članka 103., stavka 3. Zakona o radu, na temelju kojih je podnositelju prestao radni odnos. Nadležni sudovi nespornim su utvrdili da radni odnos podnositelja kod tužene nije prestao na način da bi podnositelj (u smislu odredbe članka 118. istog Zakona) mogao ostvariti pravo na isplatu otpremnine.

Ustavni sud RH, broj:U-III-2089/2005. od 13.10.2005.

4. Pravni učinci otkaza kolektivnog ugovora nastupaju tek dostavom otkaza svim strankama (sindikata) kolektivnog ugovora.

Iz obrazloženja:

Predmet spora je zahtjev triju sindikata na utvrđenje nedopuštenosti odluke tuženika br. 01-10-1107/00 od 29. prosinca 2000. o otkazu kolektivnog ugovora za Inu sklopljenog dana 28. prosinca 1999. godine uz daljnje utvrđenje da se taj kolektivni ugovor koji je sklopljen na određeno vrijeme, i to do 31. prosinca 2000. godine, nastavlja primjenjivati do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

Izloženi zahtjev sud prvog stupnja prihvatio je u bitnome zato što je utvrdio da je u odnosu na dva od tri tužitelja dostava otkaza kolektivnog

ugovora uslijedila početkom 2001. godine (točnije 2. siječnja 2001.), dakle nakon isteka predmetnog kolektivnog ugovora koji je sklopljen do 31. prosinca 2000., zbog čega zaključuje da otkaz nije zakonit.

Izloženi zaključak je prihvatljiv i za drugostupanjski sud jer doista pravni učinci otkaza kolektivnog ugovora nastupaju tek dostavom otkaza svim strankama kolektivnog ugovora.

To, naime, proizlazi iz odredbe čl. 196., st. 5. sadašnjeg Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01., 114/03. – dalje u tekstu: ZR), ali i noveliranog Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95. i 65/95.), imajući u vidu trenutak otkazivanja koja odredba je u čl. 196., st. 4. imala isto uređenje, da se otkaz kolektivnog ugovora mora dostaviti ostalim strankama.

Naime, kasnijom novelom samo su uvedeni otkazni razlozi, zatim zakonsko trajanje otkaznog roka ako nije ugovoren, dok je u pogledu dostave otkaza pojam ostalim strankama zamijenjen sintagmom «svim strankama», što ima isto značenje.

Prema tome, kako dvjema strankama kolektivnog ugovora otkaz nije dostavljen do njegova isteka, učinci otkaza koji su mogli nastupiti tek od tada nisu mogli nastupiti, jer je u međuvremenu kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme prestao istekom vremena, a kolektivni ugovor kao i svaki drugi ugovor ne može prestati istodobno na dva načina.

Ostimo toga, prema mišljenju drugostupanjskog suda to vrijedi i za prvotuzitelja kojem je otkaz dostavljen 29. prosinca 2000., dakle tijekom njegova trajanja, jer poslodavac bez posebno opravdanog razloga (koji se ovdje ni ne spominje) ne može provoditi djelomično i selektivno otkazivanje kolektivnog ugovora, jer bi to bilo protivno načelu zabrane diskriminacije sadržanom u čl. 2. ZR-a.

Konačno, to proizlazi iz dikcije odredbe čl. 196., st. 5. ZR-a (ranije čl. 196., st. 4.).

Županijski sud u Zagrebu, Gžr-1391/03. od 10.4.2005.

*mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur.
Fakultet strojarstva i brodogradnje, Zagreb*