

RADNI ODNOSI

1. Sama činjenica da je nad poslodavcem otvoren stečajni postupak dovoljan je razlog za otkaz ugovora o radu.

Iz obrazloženja:

Pravilno su nižestupanjski sudovi ocijenili da se u konkretnom slučaju radi o opravdanom razlogu za otkaz ugovora o radu u smislu odredbe čl. 120., st. 2. Stečajnog zakona (dalje: SZ) te da je odluka o otkazu ugovora o radu tužiteljima dopuštena.

Prema odredbi čl. 120., st. 3. SZ-a nakon otvaranja stečajnog postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na dogovoreno trajanje ugovora ili dogovoreno isključenje prava na redoviti otkaz te bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti zaposlenika. Otkazni rok iznosi mjesec dana, ako zakonom nije predviđen kraći rok. Ako otkaz izjavi stečajni upravitelj, druga strana može kao stečajni vjerovnik zahtijevati naknadu štete zbog prijevremenog prestanka radnog odnosa.

Dakle, sama činjenica da je nad poslodavcem otvoren stečajni postupak dovoljan je razlog za otkaz ugovora o radu. Ugovorna strana koja otkazuje ugovor o radu ne mora navoditi bilo kakve druge razloge ili okolnosti za svoj postupak.

Uz opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu iz čl. 113., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 137/04. – pročišćeni tekst - dalje u tekstu: ZR), odredbe Stečajnog zakona kao *lex specialis* imaju prednost u primjeni.

Prema odredbi čl. 136., st. 1. ZR-a ako se statusnom promjenom ili pravnim postupkom novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća (pogon), na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je predmet prenošenja. Prema odredbi st. 3. tog zakonskog članka, poslodavac na kojeg se prenose ugovori o radu na način propisan st. 1. tog članka preuzima s danom prenošenja, u neizmijenjenom obliku i opsegu, sva prava i obveze iz prenesenog ugovora o radu.

U konkretnom slučaju sudovi su utvrdili da je između tuženika kao zakupodavca i društva K. D.o.o. Z. zaključen ugovor o zakupu cjelokupne imovine, a ne ugovor kojim bi se radilo o prijenosu poduzeća ili dijela poduzeća u smislu odredbe čl. 136., st. 1. ZR-a. Stoga su pravilno zaključili da nema mjesta primjeni odredbe čl. 136. ZR-a

Nadalje, nižestupanjski sudovi su pravilno utvrdili da se otkazni rok prema odredbi čl. 118., st. 4. ZR-a računa od dana dostave otkaza rad-

niku, a ne od donošenja odluke o otkazu. Međutim, propisi poslodavca da u otkazu navede otkazni rok ili pogrešno računanje otkaznog roka ne čini otkaz pravno nevaljanim, a jedina posljedica je da ugovor o radu prestaje nakon isteka propisanog ili ugovorenog roka.

Podredno se napominje da su svi tužitelji osim I.M. i Z.K. s novim poslodavcem društvom K. D.o.o. Z. 12. siječnja 2009. godine sklopili ugovore o radu, dakle zasnovali radni odnos kod drugog poslodavca, pa im je radni odnos kod tuženika prestao s datumom zasnivanja novog radnog odnosa kod drugog poslodavca, dok je tužiteljima I.M. i Z.K., s obzirom na njihov daljnji status, ugovor o radu prestao s danom 15. siječnja 2009.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr. 1106/11-2 od 18.10.2011.

2. Pretpostavka je, ako radnik odbije pristupiti provjeri alkoholiziranosti, da je pod utjecajem alkohola na radnom mjestu. Na osnovi te činjenice može se donijeti odluka o otkazu ugovora o radu.

Iz obrazloženja:

Odredbom čl. 113., st. 1., al. 3. Zakona o radu (N.N., br. 137/04. - pročišćeni tekst: dalje u tekstu: ZR) propisano je da poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog u slučaju ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

Iz odredbe čl. 65., st. 3. Zakona o zaštiti na radu (dalje: ZZR) proizlazi da se smatra da je radnik pod utjecajem alkohola ako odbije pristupiti provjeri alkoholiziranosti.

Tužitelj je odbio podvrgnuti se provjeri alkoholiziranosti aparatom koji je propisan odredbom čl. 65., st. 2. ZZR-a, iako je upozoren da će se u smislu čl. 65., st. 3. ZZR-a smatrati da je pod utjecajem alkohola te stoga njegovi revizijski navodi kojima osporava da je bio pod utjecajem alkohola nisu od odlučnog značaja za donošenje odluke o ovoj pravnoj stvari.

Revizijski navodi da tužnikovim Pravilnikom o zaštiti na radu nisu bile propisane odredbe o provođenju alkotestiranja, da nije bio određen radnik za spomenuti postupak, da nije bilo objavljeno ime radnika ovlaštenog za provođenje alkotestiranja radnika, da tajnica direktora I.H. ud. B. tuženika koja je pozvala tužitelja da se podvrgne alkotestu nije za to bila podučena kod odgovarajuće organizacije nisu od značaja za donošenje odluke u ovoj pravnoj stvari, jer je zakonskom odredbom (čl. 64., st. 1. ZZR-a) zabranjeno uzimanje alkoholnih pića prije rada i tijekom rada. Tajnica tuženika I.H. ud. B. je po nalogu direktora pozvala tužitelja na provjeru alkoholiziranosti, pa je prema tome bila ovlaštena za taj postupak. Neovisno o tome je li njezino ime bilo objavljeno na propisani način, odnosno je li bila podučena za obavljanje tog posla, tužitelj kao radnik tuženika nije mogao odbiti alkotestiranje, jer se u protivnom smatra da je pod utjecajem alkohola (čl. 65., st. 3. ZZR-a).

Radnik za kojega se utvrdi ili za kojega se smatra da je pod utjecajem alkohola za vrijeme radnog vremena krši obveze iz radnog odnosa te su ispunjene pretpostavke propisane odredbom čl. 113., st. 1., al. 3. ZR-a za donošenje odluke o redovitom otkazu ugovora o radu. Postupak prije otkazivanja proveden je zakonito jer je tužitelj i ranije kršio obveze iz radnog odnosa, na što je pismeno upozoren, pa neovisno o tome što se radi o istovrsnom djelu, tj. što se prethodno upozorenje odnosi na nepravilno rješavanja faktura od tužitelja oba postupka tužitelja predstavljaju povrede obveza iz radnog odnosa, pa je tuženik prije donošenja odluke postupio sukladno odredbi čl. 117. ZR-a.

Činjenica da tužitelj nije udaljen s radnog mjesta nakon što je odbio alkotest je propust tuženika koji, međutim, nije bio na štetu tužitelja.

Neovisno o tome priznao tužitelj svoju alkoholiziranost ili ne, time što je odbio pristupiti provjeri alkoholiziranosti smatra se da je pod utjecajem alkohola na radnom mjestu (čl. 65., st. 3. ZZR-a), što predstavlja povredu radne dužnosti zbog koje se može donijeti odluka o otkazu ugovora o radu.

Zbog svega navedenog ne postoji revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava.

Vrhovni sud RH, Revr. 1386/10-2 od 26.10.2011.

3. Opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu može biti, kao osobito važna činjenica, pritvor do kojeg je došlo neovisno o krivnji radnika.

Iz obrazloženja:

Nižestupanjski sudovi temelje odluku na stajalištu da je tuženik imao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu tužitelju zbog izostanka tužitelja s posla zato što je bio u pritvoru.

Revident u reviziji u tom pogledu prigovara da:

- boravak u pritvoru i izostanak s posla zbog toga ne predstavlja tešku povredu radne obveze,
- je stajalište nižestupanjskih sudova u suprotnosti s pravnim shvaćanjem u odluci revizijskog suda u predmetu Revr-778/02,
- tužitelju u postupku tuženika prije otkaza nije pružena mogućnost obrane na što tužitelju pripada pravo na temelju čl. 110. Zakona o radu (dalje u tekstu: ZR).
- je tužitelju povrijeđeno pravo na „presumpciju nevinosti“.

U odnosu na prvi revidentov prigovor treba reći da je točno da izostanak s posla zbog toga što radnik u pritvoru ne predstavlja tešku povredu radne obveze u smislu odredbe čl. 107., st. 1. ZR-a, Međutim, odredbom čl. 107., st. 1. ZR-a kao opravdan razlog za otkaz propisana je osobito važna činjenica zbog koje, uzimajući u obzir sve okolnosti, nastavak radnog odnosa nije moguć. Odsutnost radnika s posla zbog toga što mu je sud odredio pritvor predstavlja upravo takvu činjenicu koja može biti opravdan razlog za otkaz ugovora o radu u smislu čl. 107. ZR-a.

Naime, činjenica da se radnik nalazi u pritvoru nije sama po sebi opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Da bi se ta činjenica mogla smatrati osobito važnom u smislu čl. 107., st. 1. ZR-a, potrebno je ocijeniti kakav je utjecaj te činjenice na organizaciju procesa rada kod poslodavca. U konkretnom slučaju tužitelj je bio voditelj pogona u smjeni, pa tuženik (nakon dva odobrena neplaćena dopusta) nije više mogao organizirati nesmetani proces rada bez radnika na tom radnom mjestu. Zbog toga su nižestupanjski sudovi pravilno ocijenili da činjenica što je tužitelj bio u pritvoru i radi toga je izostao iz posla predstavlja upravo osobito važnu činjenicu koja opravdava otkaz ugovora o radu u smislu čl. 107., st. 1. ZR-a.

Nije osnovan ni drugi revidentov prigovor jer pravno shvaćanje nižestupanjskih sudova u ovom predmetu nije u protivnosti s pravnim shvaćanjem u odluci revizijskog suda na koje se poziva revident u reviziji. Naime, u navedenom predmetu revizijskog suda izraženo je pravno shvaćanje da boravak u pritvoru ne predstavlja skrivljenu nemogućnost rada, dok je u ovom predmetu zauzeto stajalište da kada je riječ o osobito važnoj činjenici koja je razlog za otkaz u smislu čl. 107., st. 1. ZR-a, ta činjenica ne mora biti skrivljena od radnika.

Prema odredbi čl. 110., st. 2. ZR-a prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovano ga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

U konkretnom slučaju razlog za otkaz je objektivna činjenica (radnik se nalazio u pritvoru), pa je riječ o okolnosti zbog koje nije opravdano očekivati od poslodavca da radniku pruži mogućnost da iznese svoju obranu. Zbog toga, tuženik prilikom odluke o otkazu nije povrijedio odredbu čl. 110., st. 2. ZR-a.

Konačno, odlukom o otkazu ugovora o radu, iz razloga koji je već spomenut, nije povrijeđena „presumpcija nevinosti“ – kako to pogrešno smatra revident. Odluka o otkazu ugovora o radu ne temelji se na činjenici da je tužitelj počinio kazneno djelo i ne prejudicira krivnju tužitelja, već samo ukazuje na nemogućnost nastavka radnog odnosa – kako je to već navedeno u odgovoru na prvi revidentov prigovor.

Vrhovni sud RH, Revr 187/11-2 od 6.4.2011.

4. Ustavni sud nije tijelo sudbene vlasti, ne provodi sudski postupak i ne odlučuje meritorno o sudskim stvarima, a ustavne tužbe u kojima ne postoji ustavnopravna bit stvari odbacuje.

Lz obrazloženja:

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 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 vezu s ostalim sličnim slučajevima i obrazložiti u čemu je on ustavnopravno specifičan da bi morao biti ispitivan pred Ustavnim sudom.

U konkretnom slučaju Upravni sud je osporenom presudom odbio podnositeljevu tužbu, podnesenu protiv rješenja županice Dubrovačko-neretvanske županije od 6. srpnja 2007., kojim je odbijena njegova žalba protiv rješenja županice Dubrovačko-neretvanske županije od 30. svibnja 2007. Tim prvostupanjskim rješenjem podnositelj je raspoređen na radno mjesto upravnog savjetnika u Upravnom odjelu za obrazovanje, kulturu i šport s danom 1. lipnja 2007., te mu je utvrđen koeficijent za izračun plaće u vrijednosti 1,65, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu rada, a najviše za 20% do početka primjene Pravilnika o dodatku za uspješnost na radu.

Upravni sud je u sudskoj kontroli zakonitosti upravnih akata ocijenio da rješenjima upravnog tijela nije povrijeđen zakon na štetu podnositelja, jer iz podataka spisa nesporno proizlazi da je premještaj podnositelja uslijedio upravo zbog potreba službe, budući da je u označenom upravnom odjelu trebalo popuniti radno mjesto savjetnika za upravne poslove, a podnositelj je premješten na drugo radno mjesto u okviru njegove stručne spreme.

Ustavni sud utvrđuje da se osporavajući razlozi istaknuti u ustavnoj tužbi iscrpljuju u ponavljanju tužbenih navoda dok se navodno postojanje povreda istaknutih ustavnih prava ne obrazlože.

Podnositelj u ustavnoj tužbi nije pokazao da Upravni sud u svojem postupanju ili pri izricanju presude nije poštovao odredbe Ustava o ljudskim pravima i temeljnim slobodama, odnosno da je proizvoljno protumačio 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, broj: U-III-828/2010 od 24.11.2011.

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